

PESQUISA

# (Re)qualificação das juventudes para um mundo em transformação



REALIZAÇÃO

ELABORAÇÃO  
TÉCNICA





# EXPEDIENTE

## FUNDAÇÃO ARYMAX

Presidente do Conselho Daniel Feffer  
Superintendente Vivianne Naigeborin

## PARCERIAS ESTRATÉGICAS, PROGRAMAS E COMUNICAÇÃO

Gerência Natália Di Ciero Leme Quadros  
Analista Matheus Magalhães da Silva

## FUNDAÇÃO ITAÚ

Presidente do Conselho Curador  
Alfredo Setubal  
Presidente Fundação Itaú Eduardo Saron

## COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL E ESTRATÉGICA

Gerência Executiva Ana de Fátima  
Coordenação de Comunicação  
Alan Albuquerque e Renato Corch  
Comunicação Institucional Maysa Correa  
Comunicação Estratégica Ailson Taveira

## ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO

Superintendente Eduardo Saron (interino)

## GERÊNCIA DE PESQUISA, DESENVOLVIMENTO E IMPLEMENTAÇÃO

Gerência Cacau Lopes da Silva  
Coordenação Raquel Nonato  
Analistas de pesquisa e desenvolvimento  
Daniel Greco Aith  
Eldson Fernandes de Oliveira  
Leticia Alves Costa  
Luana Barbosa da Silva Cicone

## ELABORAÇÃO TÉCNICA

## INSTITUTO VEREDAS

Vahíd Shaikhzadeh Vahdat  
Julio Nunes Campos  
Flavia Ferreira Ribeiro  
Gabriela Solidario de Souza Benatti  
Caroline Cardoso  
Aíxa Braga Lopes  
Pedro Souza Gomes

## PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO Pivô Estúdio Criativo

Como citar este trabalho:

VAHDAT, V. S.; CAMPOS, J. N.; RIBEIRO, F. F.; BENATTI, G. S. S.; CARDOSO, C.; LOPES, A. B.; GOMES, P. S. (Re)Qualificação das Juventudes para um Mundo em Transformação. São Paulo: Fundação Itaú | Itaú Educação e Trabalho, Fundação Arymax, Instituto Veredas. 2026.

Número do ISBN: 978-65-89059-52-3  
Título: (Re)Qualificação das Juventudes para um Mundo em Transformação  
Formato: Livro Digital  
Veiculação: Digital

# Apresentação

O cenário de transformações em escala global em múltiplas dimensões, como na composição demográfica, no meio ambiente, nos padrões de produção e consumo e no uso de tecnologias, tem resultado em mudanças que têm afetado profundamente o mundo do trabalho. Atentas a esse processo, empresas e atores do setor público com frequência têm atuado para oferecer programas de qualificação e requalificação profissional para que os trabalhadores possam adaptar suas trajetórias formativas às demandas cada vez mais voláteis dos mercados.

No entanto, a despeito desse reconhecimento, grupos socialmente vulnerabilizados com frequência são excluídos de processos de transição, comprometendo a superação de ciclos de pobreza e aprofundando desigualdades. Os jovens, em especial, podem ser marginalizados sem o acesso às ferramentas adequadas para facilitar a fase de transição entre a educação formal e o mundo do trabalho. Assim, compreender como estruturar programas efetivos e que atendam às necessidades dessa população é uma questão fundamental que precisa ser abordada no desenho de programas e políticas educacionais e de inclusão produtiva nos próximos anos.

A partir desse contexto a **Fundação Itaú**, por meio do **Itaú Educação e Trabalho (IET)**, e a **Fundação Arymax** solicitaram ao **Instituto Veredas** que realizasse uma pesquisa capaz de compreender com mais profundidade o cenário dos programas de qualificação profissional com foco na juventude, em especial no contexto dos jovens que não seguiram na sua trajetória educacional após ingressar no ensino médio, um panorama relativamente comum no contexto brasileiro.



A **Fundação Itaú, por meio do Itaú Educação e Trabalho (IET)**, e Trabalho atua em parceria com entidades civis e o poder público para apoiar e incentivar a implementação de políticas de Educação Profissional e Tecnológica. Reconhecendo a educação como elemento essencial para o desenvolvimento social e econômico de um povo, atua principalmente para que estudantes tenham uma formação qualificada para o mundo do trabalho, em um mundo com constantes transformações, e com isso se sintam estimulados com a aprendizagem contínua ao longo da vida.



A **Fundação Arymax** é uma entidade sem fins lucrativos que mobiliza recursos privados para o desenvolvimento socioeconômico do Brasil. Com um legado de transformação social e tradição, a Arymax articula e coordena esforços por meio da produção e difusão de conhecimento e ações para a promoção da inclusão produtiva de pessoas em vulnerabilidade econômica no mundo do trabalho, aumentando suas oportunidades de renda. Além disso, apoia organizações da comunidade judaica, com o intuito de fortalecer os valores e as raízes da família fundadora.



O **Instituto Veredas** é uma organização sem fins lucrativos que tem por missão construir pontes entre gestão pública, academia e sociedade civil, de forma que o conhecimento técnico e científico possa ser utilizado no desenho e aperfeiçoamento de políticas públicas e intervenções sociais. O Veredas está alinhado com o debate internacional de Políticas Informadas por Evidências e tem utilizado o seu ferramental de tradução de conhecimento para abordar uma diversidade de temas relevantes para a vida da sociedade brasileira. Ao longo dos últimos anos, a atuação do Veredas no campo da inclusão produtiva tem se ampliado, refletindo a importância crescente do tema no país e a necessidade de se contar com as melhores evidências para apoiar a tomada de decisão.

Aproveitamos para agradecer às pessoas que contribuíram com a parte empírica da pesquisa: 12 participantes de grupos focais, 19 especialistas participantes das oficinas de recomendações e 11 gestores de organizações que oferecem programas de qualificação. Acreditamos que a construção do conhecimento baseado em evidências é mais completa quando acompanhado de vozes de diversos grupos sociais, o que não poderia ter sido alcançado sem a generosa contribuição dos participantes.

Este estudo está organizado em quatro capítulos. O primeiro deles levanta o estado da arte da discussão qualificação e requalificação profissional e explora a relevância e aplicação dos

conceitos para os jovens que evadiram ou não deram continuidade à sua formação depois do Ensino Médio. O capítulo dois sistematiza as principais evidências de efetividade disponíveis sobre os programas de qualificação e apresenta experiências internacionais relevantes em áreas que ainda contam com poucos estudos produzidos. O terceiro capítulo apresenta uma análise dos programas e estruturas para a qualificação profissional no país e sistematiza um conjunto de desafios que precisam ser enfrentados. Finalmente, o quarto capítulo apresenta as recomendações levantadas nesta pesquisa para que a qualificação profissional possa cumprir um papel mais estratégico no país. Também foi adicionado a este estudo um glossário com os principais termos utilizados ao longo da publicação.

Esperamos que este estudo contribua para fortalecer a discussão sobre a conexão entre educação profissional e tecnológica e inclusão produtiva, dando destaque para os programas de qualificação profissional. Para que o Brasil possa responder às demandas de aumento de produtividade, às mudanças nos setores econômicos e à necessidade de atualizações constantes, é estratégico dar maior atenção à qualificação profissional. Que as ideias aqui apresentadas contribuam para ampliar os caminhos abertos às juventudes.



# Introdução



Mudanças estruturais em curso em diversas esferas da vida social, como a disseminação de tecnologias digitais, a degradação ambiental e a transição demográfica, devem mudar de maneira significativa o mundo do trabalho nos próximos anos. Se por um lado se projeta a criação de 15 milhões de “empregos verdes” no Brasil até 2050, por outro lado, há estimativas de que de 20% a 60% dos postos de trabalho sofrerão impactos pelo avanço da digitalização e da automação. Apenas a disseminação da inteligência artificial generativa coloca cerca de 5,5 milhões de postos de trabalho em alto risco de substituição no país, afetando severamente os jovens de até 29 anos. Frente a esse contexto, se antecipa que 37% das habilidades-chave das ocupações no Brasil devem se alterar até 2030 e que será necessário um grande esforço de requalificação da força de trabalho, chegando a 11,8 milhões de pessoas apenas no setor industrial.

Esse cenário volátil exige que os formuladores de programas e políticas sociais adaptem suas iniciativas aos desafios contemporâneos da formação para o trabalho, considerando as novas demandas por aprimoramento profissional, requalificação e por processos de aprendizagem flexíveis e de longo prazo. No entanto, nessas discussões, com frequência é dada pouca atenção à população em situação de vulnerabilidade, o que pode aprofundar as desigualdades históricas que marcam o país. Esta pesquisa busca contribuir para que essas populações possam ser incluídas nessa discussão, dando especial atenção aos jovens.

Para a agenda da inclusão produtiva, o público jovem é particularmente estratégico, na medida em que a qualidade da formação educacional nas primeiras décadas da vida é fundamental para romper ciclos de pobreza e de vulnerabilidade social. No contexto brasileiro, um contingente significativo da juventude enfrenta dificuldades para construir trajetórias educacionais que garantam uma inserção produtiva no mercado de trabalho. Em especial aqueles que evadiram o Ensino Médio, ou que podem tê-lo concluído, mas que não tiveram a possibilidade de seguir para o Ensino Superior ou para uma formação profissional técnica, tipicamente se inserem de maneira precoce e precária no mundo do trabalho, tendo acesso somente a baixos rendimentos e a atividades informais.

Esta pesquisa é parte de uma sequência de estudos empreendida ao longo dos últimos sete anos, com o apoio de organizações do investimento social privado, que busca reunir as melhores evidências disponíveis sobre os desafios e possíveis caminhos de solução para que as juventudes possam se inserir com qualidade no mundo do trabalho.

Estudos anteriores exploraram o histórico do desafio no país, o próprio conceito de inclusão produtiva, as evidências disponíveis sobre empregabilidade e empreendedorismo, o contexto vivido durante a pandemia de COVID-19, o fenômeno da informalidade, as economias promissoras e, mais especificamente, a conexão com a transição para a sustentabilidade (Vahdat et al., 2019; Vahdat et. al, 2020; Vahdat et. al, 2022; Fernandes et. al, 2023; Vahdat et. al, 2024).

Neste estudo é dada atenção especial aos cursos de formação inicial e continuada (FIC), também chamados de qualificação profissional, os quais têm curta duração, variando de algumas dezenas a algumas poucas centenas de horas. Esses programas são parte da educação profissional e tecnológica (EPT), mas têm recebido menor atenção nas discussões até o momento. Assim, a pesquisa busca discutir como - em meio às transformações em curso - esses programas podem impulsionar a inserção dos jovens no mercado em oportunidades de trabalho dignas, considerando os seus desafios, estratégias e oportunidades.

## ● Metodologia

Este projeto de pesquisa foi estruturado a partir dos princípios das políticas informadas por evidências (PIE). Essa abordagem busca democratizar o acesso a informações científicas de interesse público e munir formuladores de programas sociais e de políticas públicas com informações robustas para a tomada de decisão. A partir dessa abordagem, o projeto teve como ponto de partida a seguinte pergunta de pesquisa: *quais são os principais desafios, estratégias e oportunidades para promover a inclusão produtiva das juventudes entre 16 e 29 anos, a partir das intervenções de qualificação e requalificação profissional?*

O estudo foi conduzido entre julho e dezembro de 2025 e passou por quatro etapas. Primeiro, com base em uma revisão da literatura e dois grupos focais - um com jovens e outro com empregadores -, foi levantado o estado da arte da discussão sobre qualificação e requalificação profissional. Foram identificados os principais conceitos e estratégias que têm sido propostos e a (des)conexão com as juventudes. A partir dos conceitos e estratégias mapeados, foram realizados dois esforços paralelos. Por uma parte, por meio de uma revisão da literatura, foram levantadas as evidências de efetividade disponíveis sobre as intervenções no campo da qualificação profissional. Por outra parte, com base na análise de documentos institucionais e entrevistas, foram analisados a oferta de programas no país e os principais desafios enfrentados. Por fim, a partir da trajetória de pesquisa e da realização de três oficinas virtuais foram sistematizadas as recomendações para lidar com os principais desafios identificados.

O estudo conta com 211 documentos incluídos e analisados, provenientes de bases de dados científicas (Web of Science, SciELO, JSTOR) e repositórios de organizações internacionais (como Banco Mundial, Fórum Econômico Mundial e Organização Internacional do Trabalho).

Aproveitamos para agradecer todas as 40 pessoas que participaram dos grupos focais, entrevistas e oficinas realizadas durante a pesquisa: Ana Carolina (Itaúsa), Ana Lucca (Escola da Nuvem), Bárbara de Oliveira Silva (Itaúsa), Cassia Cruz (SENAI São Paulo), Cleunice Rehem, Daniel Barros (Secretaria da Educação do Estado de São Paulo), Davi Santos (Secretaria de Estado de Educação do estado de Mato Grosso do Sul), Eduardo Oliveira da Silva, Fábio Cavinato (Accenture), Fábio Ibiapina (Ministério da Educação/SETEC), Fausto Augusto (Dieese/SESI), Garabed Kenchian (IFSP), Gilmânia Carvalho (Secretaria de Estado da Educação do estado do Piauí), Gilson Rede (Centro Paula Souza), Guilherme de Souza Dias (SENAI São Paulo), Helena Casanovas Vieira (Aliança Empreendedora), Heline Santos (Secretaria de Educação do estado do Piauí) João Victor Motta (Ministério do Trabalho e Emprego), José Barros (Secretário Estadual da Educação do estado do Piauí), Juliana Silva (Brasscom), Julia Giebeler Santos (GIZ), Kaique Julio de Souza, Karla Clarinda (Recolokey), Katcha Poloponsky (Fundação Roberto Marinho), Larissa Pereira Malafaia, Livia Cruz, Luciano Máximo (Amazon - AWS re/Start), Mariel Deak, Nilva Schroeder (Fundação Getúlio Vargas), Raphaella Bandeira (Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome), Rejane Tavares (Secretaria de Agricultura Familiar do estado do Piauí), Renata Leite (Secretaria de Desenvolvimento Econômico do estado de São Paulo), Rosalina Soares (Fundação Roberto Marinho), Samara Pereira, Sandra Chang (SENAI São Paulo), Tatiane Aslanian (Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Estado de São Paulo), Thalita Silva, Thayane Carvalho (Secretaria de Desenvolvimento Econômico do estado de São Paulo), Wilson Conciani (Instituto Federal de Brasília), e uma representante do SENAC Departamento Nacional.

## ● Estrutura do texto

Este estudo é dividido em quatro capítulos. O primeiro, intitulado **Estado da arte sobre (re)qualificação profissional**, sistematiza as discussões de qualificação e requalificação profissional voltadas à inserção produtiva de jovens no país, visando dar visibilidade àqueles que evadiram ou que completaram o Ensino Médio e que, por diferentes razões, não deram continuidade à sua formação profissional. O capítulo introduz o cenário de transformações estruturais e de desigualdades no acesso a oportunidades de trabalho e, em seguida, discute tendências para o desenho de programas, como a implementação de sistemas nacionais de qualificação e microcredenciais. Na sequência são discutidos os desafios que os jovens enfrentam e são feitas considerações sobre como os programas de qualificação

profissional podem se adaptar às realidades dos jovens, favorecendo seu engajamento e inserção produtiva. O capítulo conclui a discussão destacando a importância de se considerar de forma integrada: as transformações estruturais; o oferecimento de cursos curtos, flexíveis e adaptados às realidades dos jovens; e a coordenação de múltiplos atores em sistemas de qualificação.

O segundo capítulo, **Efetividade e experiência de referência**, apresenta e discute as principais evidências disponíveis sobre a efetividade dos programas de qualificação profissional, considerando os arranjos e as características de experiências bem sucedidas. O capítulo também discute componentes considerados estratégicos, como a aprendizagem baseada no trabalho, a combinação de intervenções e o papel das certificações. Para cobrir lacunas em que ainda não há evidências suficientes disponíveis, o capítulo apresenta três estudos de caso de países do Sul Global que implementaram programas de referência em qualificação e requalificação de jovens. As evidências apontam que a efetividade da qualificação profissional depende de um sistema articulado que conecte de forma orgânica a formação, o reconhecimento de competências e a inserção produtiva dos jovens.

O terceiro capítulo apresenta a **Análise da oferta educacional no Brasil**, com ênfase na estrutura de cursos de formação inicial e continuada (FIC). A discussão apresenta como a organização e a oferta de programas pelo governo federal foram sendo modificadas ao longo do tempo, em resposta ao contexto econômico que se apresentava. Em seguida, é apresentado um panorama dos programas de qualificação profissional no âmbito federal, os atores envolvidos e os diferentes arranjos institucionais configurados. À luz da experiência no âmbito federal e dos estados de São Paulo e Piauí e em diálogo com os componentes estratégicos identificados nos capítulos anteriores, o capítulo conclui apontando uma série de lacunas e desafios que precisam ser enfrentados pelos programas de qualificação no país.

O quarto e último capítulo, de **Recomendações para políticas e programas**, sintetiza os principais aprendizados do estudo em recomendações práticas para quatro tipos de atores de interesse: setor público, empresas, organizações da sociedade civil e público beneficiário e família. O capítulo é estruturado em torno de cinco questões críticas: 1) competências básicas e trajetórias formativas; 2) conexão dos programas de qualificação profissional com estratégias de médio e longo prazo; 3) adaptação dos programas ao perfil do público-alvo; 4) integração entre diferentes formações e 5) governança. A partir do conjunto de proposições, argumenta-se que os programas de qualificação profissional podem desempenhar um papel importante na reaproximação dos jovens com suas trajetórias formativas e na sua continuidade ao longo da vida, assim como constituir um elemento estratégico do sistema de educação profissional e tecnológica do país.

Como complemento, este estudo inclui também um **Glossário** com a definição de diversos termos relevantes, utilizando-se de uma linguagem simples e acessível, com o intuito de apresentar com clareza os termos que são utilizados ao longo do estudo.

Desejamos uma boa leitura e esperamos que os conteúdos aqui apresentados possam contribuir para qualificar o debate e as iniciativas sobre a formação para o trabalho no Brasil, fortalecendo a conexão entre qualificação profissional e oportunidades de inserção produtiva para juventudes em situação de vulnerabilidade.



# Recomendações para o setor produtivo

A desconexão entre a qualificação profissional das juventudes e as demandas atuais do mundo do trabalho afeta diretamente a produtividade e a competitividade das empresas. Para se manterem atualizadas frente ao rápido avanço de transformações, como as relacionadas à digitalização e às novas exigências ambientais, empresas precisam adaptar continuamente suas estratégias e contar com equipes dotadas de competências específicas. No entanto, frequentemente não encontram profissionais que possam atender às demandas existentes. Os programas de qualificação profissional podem desempenhar um papel estratégico nesse contexto.

**Por que a (re)qualificação das juventudes é um tema crítico para o setor produtivo?**

- As empresas enfrentam **dificuldades em reter pessoas, especialmente os jovens**. Entre 2024 e 2025 a rotatividade atingiu nível recorde, com **40% dos profissionais com até 29 anos trocando de emprego** em um período de 12 meses<sup>1</sup>.
- Mais recentemente as empresas também têm identificado um **“apagão de mão de obra”**. O Brasil está na sétima posição entre os países com maior dificuldade de encontrar profissionais qualificados, atingindo **81% das empresas, com desafios maiores para as pequenas e médias**<sup>2</sup>.
- Como consequência da falta de pessoal, em 2024, uma **em cada três indústrias brasileiras deixou de expandir sua produção, 70% das empresas** indicaram enfrentar perda de eficiência operacional e **63% tiveram dificuldade em manter o padrão de qualidade**.
- O custo de manter uma vaga aberta por meses varia entre três e quatro vezes o salário do cargo. Assim, manter **uma vaga aberta pode ser mais oneroso do que investir em treinamentos personalizados para qualificar jovens**<sup>3</sup>.
- As empresas dispõem de um **repertório valioso de conhecimentos e habilidades** que pode ser mobilizado para qualificar profissionais, em especial as juventudes inseridas nos territórios<sup>4</sup>.

- Organizações com maior diversidade têm maior produtividade e 36% mais chances de apresentar lucros acima da média. Ampliar a inclusão de juventudes em situação de vulnerabilidade, considerando as diferentes configurações de gênero, raça e situação socioeconômica, pode fortalecer equipes, ampliar repertórios e impulsionar o crescimento das empresas<sup>5</sup>.



## ● Caminhos para o enfrentamento dos desafios:

As evidências apontam que a inserção laboral das juventudes e o aumento da produtividade das empresas dependem da corresponsabilidade do setor produtivo em pelo menos quatro principais frentes estratégicas, apresentadas na tabela abaixo:

<b>REDUZIR AS BARREIRAS DOS PROCESSOS SELETIVOS</b>	<b>APOIAR O DESENHO DE PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rever processos seletivos para focar em competências e não apenas em diplomas, facilitando a entrada de jovens em situação de vulnerabilidade.</li> <li>• Valorizar também competências desenvolvidas em contextos informais.</li> <li>• Participar de feiras de profissões, oficinas de orientação vocacional e encontros entre jovens e profissionais atuantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoiar diagnósticos territoriais contínuos para a identificação de oportunidades, tecnologias emergentes, habilidades necessárias e tendências.</li> <li>• Colaborar com instituições de ensino e pesquisa para apoiar no desenho de programas de qualificação, especialmente em áreas de inovação.</li> <li>• Colaborar no desenvolvimento de métricas e critérios para validar competências, ajudando a padronizar e reconhecer o valor das certificações no mercado.</li> </ul>
<b>PROMOVER PROGRAMAS DE FORMAÇÃO PARA A SUA FORÇA DE TRABALHO</b>	<b>FORTALECER AS CONDIÇÕES PARA A PERMANÊNCIA DOS JOVENS NAS EMPRESAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover e ampliar oportunidades de aprendizagem no trabalho, como programas de aprendizes e estágios.</li> <li>• Oferecer programas de formação continuada, a partir da área de especialidade das empresas, com validade no mercado.</li> <li>• Oferecer incentivos e apoio para que os jovens deem continuidade à sua formação profissional em instituições de ensino de qualidade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar gestores para acolher jovens com diferentes perfis e trajetórias.</li> <li>• Oferecer suporte psicossocial e apoiar o desenvolvimento de habilidades comportamentais e emocionais das juventudes.</li> <li>• Desenvolver estratégias de escuta ativa para identificar demandas que os jovens apresentam para melhor se desenvolverem dentro das empresas.</li> </ul>

A qualificação profissional das juventudes é uma estratégia que pode apoiar as empresas a enfrentarem a falta de mão de obra qualificada e a ganharem produtividade. Acesse o estudo completo, intitulado (Re)Qualificação das Juventudes para um Mundo em Transformação, onde estão disponíveis evidências e recomendações para integrar a qualificação profissional à inserção de jovens em situação de vulnerabilidade no mundo do trabalho.

## **CAPÍTULO 01**

# **Estado da arte sobre (re)qualificação profissional**

Diante das transformações na atividade econômica em todo o mundo, mudanças igualmente significativas estão ocorrendo nas estratégias para o desenvolvimento de competências e na inserção produtiva da população em geral. A necessidade de processos formativos continuados e flexíveis e com uma maior participação de diferentes atores têm ganhado relevância, colocando em questão os modelos atuais.

Este capítulo tem como objetivo sistematizar em que consiste o estado da arte das discussões de qualificação e requalificação profissional e suas implicações para apoiar a inserção produtiva de jovens no país. Mais especificamente, buscamos evidenciar os jovens que evadiram ou que completaram o Ensino Médio e que, por diferentes razões, não deram continuidade à sua formação profissional. Com esse intuito, foi conduzida uma revisão da literatura por meio dos repositórios de organismos nacionais e internacionais — que, em grande medida, têm atuado como hubs de conhecimento sobre essa temática. Além disso, com o propósito de enriquecer a análise com as percepções daqueles que estão mais diretamente envolvidos com os programas, foram realizados dois grupos focais on-line: um com jovens e outro com gestores de empresas.

Os resultados desse processo de pesquisa são apresentados neste documento, que está dividido em quatro seções principais. A primeira seção discute os impactos do avanço da transição demográfica, da digitalização e das mudanças climáticas no mercado de trabalho do país e suas implicações para o desenvolvimento de competências. A segunda seção sistematiza alguns dos principais conceitos e estratégias que têm sido propostos para avançar o desenvolvimento de competências nos países. Já na terceira seção é situado mais diretamente o desafio da inclusão produtiva dos jovens que são de interesse nesta pesquisa e é quantificada a sua importância. A quarta seção apresenta algumas considerações iniciais sobre o desenho dos programas de qualificação e requalificação profissional para esse grupo. Ao final, é apresentada uma seção de considerações finais ressaltando os principais achados da pesquisa.



# 01

## Transformações em curso e seus impactos

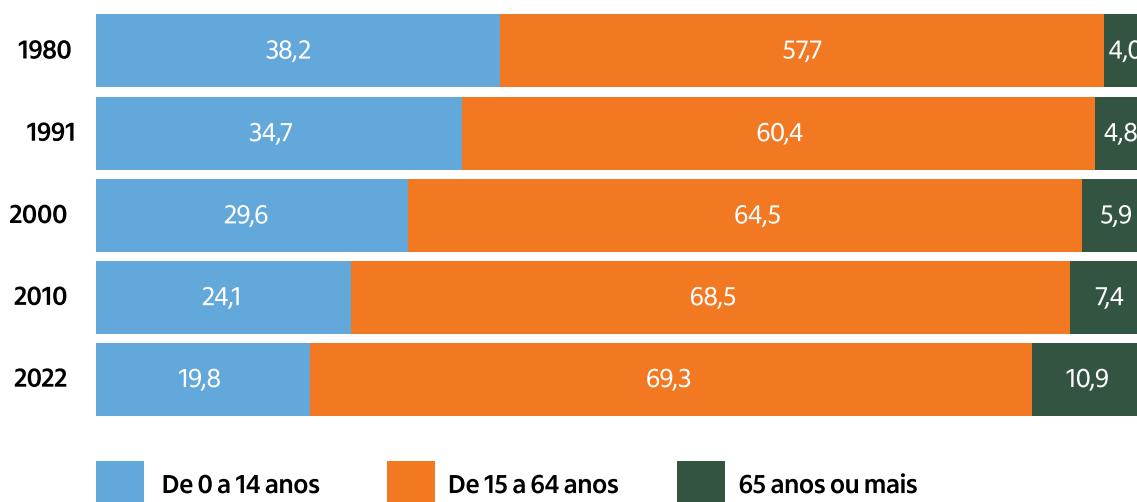
### ● 1.1 - Transição demográfica

Ao longo das últimas décadas, o Brasil viveu a etapa do bônus em sua transição demográfica, com uma ampliação da parcela da população em idade para trabalhar. A transição demográfica é o processo em curso em diversos países, caracterizado pela redução das taxas de fecundidade e o aumento da expectativa de vida. Isso significa que, de forma ampla, as pessoas estão tendo menos filhos e vivendo por mais tempo. O bônus corresponde ao período em que há uma maior proporção da população em idade ativa em relação à população dependente (crianças e idosos), criando condições favoráveis para o crescimento econômico (Travassos, Coelho, Arends-Kuenning, 2020). A Figura 1 evidencia o avanço do Brasil nessa direção nas últimas décadas.

**Figura 1** - Evolução da proporção da população residente no Brasil, por faixa etária (1980-2022)

#### Proporção da população residente no Brasil, segundo grupos de idade (%)

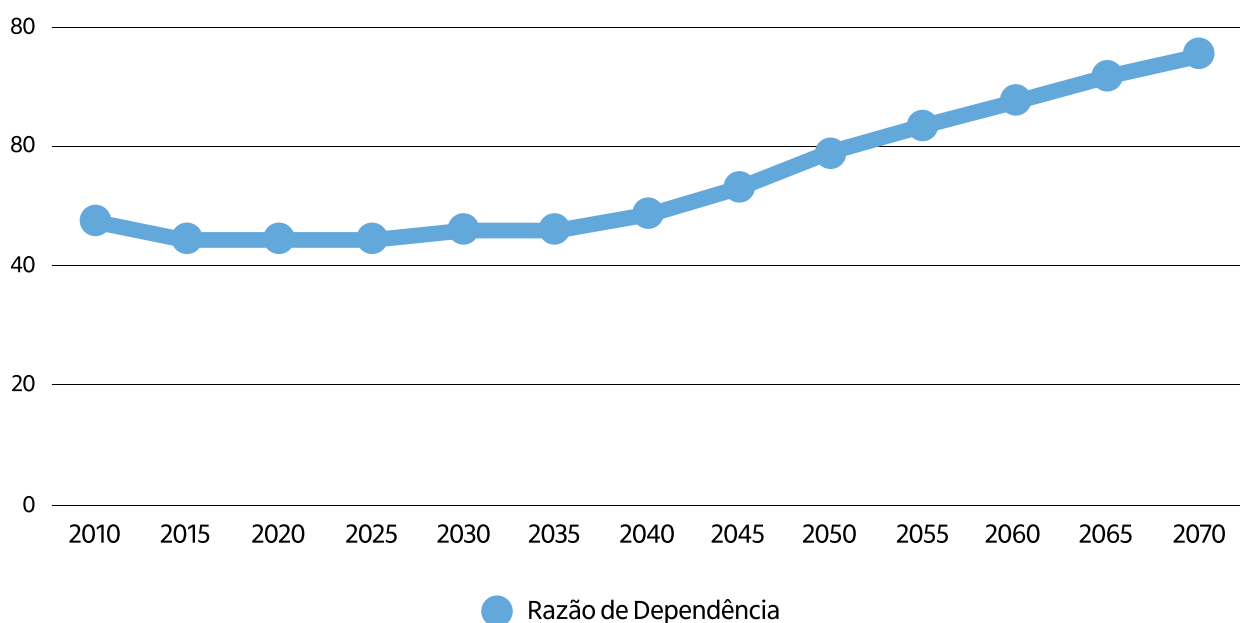
Por grupos etários específicos, de 1980 a 2022



Fonte: IBGE (2025)

No entanto, os próximos anos marcarão uma nova etapa da transição demográfica, caracterizada pelo envelhecimento da população. Haverá um crescimento da população fora da idade de trabalho (menos de 15 anos ou mais de 64) frente à parcela da população em idade de trabalho (15-64 anos) - o que tem se chamado de razão de dependência total. Estima-se que esta proporção dê um salto no Brasil: de 45 em 2025 para 58 em 2050 e 75 em 2070 (Figura 2). Um valor de 50, que será alcançado na década de 2040, significa que haverá uma pessoa fora da idade de trabalho para cada duas pessoas entre 15 e 64 anos. Na prática, o aumento desse valor representará custos sociais maiores para o cuidado de crianças e idosos. É claro que as diferentes unidades da federação se encontram em etapas diferentes desse processo<sup>6</sup>, mas todas avançaram nessa mesma direção.

**Figura 2 - Evolução da razão de dependência no Brasil entre 2010 e 2070**



Fonte: Elaborado pelos autores a partir de IBGE (2025).

O avanço da transição demográfica deve se traduzir num aumento da importância social do desenvolvimento de competências e da inserção produtiva dos jovens. Se o país quer arcar com seus desafios futuros precisará contar com uma força de trabalho cada vez mais produtiva e capaz de responder ao contexto econômico que se apresenta. A forma como cada geração de jovens é preparada e inserida no mercado de trabalho é um aspecto decisivo, visto que o início de uma trajetória ocupacional de baixa qualidade pode se perpetuar ao longo da vida, comprometendo a contribuição para o bem-estar social.

<sup>6</sup> O quadro de transição demográfica no Brasil se encontra em diferentes estágios de acordo com o estado da federação. Segundo o Censo de 2022, a idade mediana de Roraima é de 23,8, enquanto a do Rio Grande do Sul é de 37,8 (IBGE, 2022). Outro dado que ilustra esse quadro são as taxas de fecundidade, que são maiores nas regiões Norte e Nordeste, acima da média nacional, e menores nas regiões Sul e Sudeste, que estão abaixo da média (Carmo; Camargo, 2020). Essa diferença revela que a transição demográfica pode estar em curso de forma mais avançada em estados com idade média alta, enquanto outros estados, sobretudo os da região Norte, ainda se situam no início do processo de transição.

Além disso, o avanço da transição demográfica também deve ampliar a demanda por cuidados, o que pode sobrecarregar em especial as mulheres, principais responsáveis por essas atividades (Queiroz, 2021). Estima-se que as mulheres realizam cerca de 80% do trabalho doméstico não remunerado e 66% das atividades remuneradas de cuidado (Addati et. al, 2018). No Brasil, as mulheres gastam, em média, o dobro de horas semanais do que os homens com afazeres domésticos (IPEA, 2016). Enquanto em famílias com poder aquisitivo, essas atividades podem ser delegadas para prestadores de serviços de cuidado, o mesmo não ocorre com as classes sociais mais baixas. Nesse contexto, não é de se surpreender que quase a metade (45,2%) dos jovens que não estavam estudando nem trabalhando no país em 2023 eram mulheres negras.

## ● **1.2 - Digitalização e mudanças climáticas**

Além das mudanças na pirâmide etária, a emergência de novas tecnologias e o cenário de degradação ambiental também devem impactar de forma significativa o mercado de trabalho e as trajetórias de qualificação profissional.

A digitalização não é uma tendência nova, mas a adoção das tecnologias e seus impactos na quantidade e na qualidade das ocupações têm se acelerado (Harvey, 1992; Chesnais, 1996; Bonacich; Wilson, 2008). Enquanto a digitalização gera ganhos de produtividade, e permite o surgimento de novos modelos de negócio e a integração de cadeias (Arbache, 2018; WEF, 2020; 2024; OCDE, 2020), também tem levado à eliminação de ocupações<sup>7</sup> (Machado, 2017) e à flexibilização das relações de trabalho (Vahdat et al., 2022), tornando as economias cada vez mais orientadas a serviços. Um dos resultados importantes nesse contexto é a proliferação de plataformas de prestação de serviços especializados imateriais e, especialmente, materiais, por meio das plataformas de transporte e delivery - às quais muitos jovens acessam para poder gerar renda (Abílio, 2019; Abílio; Amorim; Grohmann, 2021). Ao mesmo tempo, o avanço da digitalização tem levantado a necessidade de atualizações cada vez mais constantes.

**Simultaneamente, o avanço das mudanças climáticas e a intensificação das preocupações com a sustentabilidade vem exigindo mudanças na atividade econômica.** Ao reconhecer que a ação humana é a principal causadora da crise climática, globalmente tem se discutido a necessidade de mudanças na matriz energética, nos modos de produção poluentes - tanto na agricultura quanto na indústria - e de redução da produção excessiva de resíduos. Além

<sup>7</sup> Exemplos dessa transformação é o deslocamento de ocupações tradicionais - como operadores de caixa, funcionários de serviços postais e até mesmo alguns cargos na área de programação de computadores - que tendem a ser substituídas por sistemas automatizados (WEF, 2024; Irwin; Pickerill; Desetti, 2020; OIT, 2024).

disso, a ocorrência de eventos climáticos extremos, como ondas de calor, enchentes e secas, têm suscitado a necessidade de se repensar as infraestruturas e de fortalecer a resiliência de comunidades para enfrentar os desafios (Vahdat et al., 2020; 2024). Nesse contexto, se espera que haja uma mudança expressiva nos diversos setores, tanto em termos da quantidade de ocupações, como das competências requeridas.

**Essas transformações incidem na estrutura produtiva brasileira, que é marcada por brechas de produtividade e fortemente baseada em atividades vulneráveis às mudanças climáticas.**

A estrutura produtiva de um país é formada ao longo de várias décadas a partir do estilo de desenvolvimento adotado pelos seus governantes, o qual também estabelece uma conexão entre o país e o restante do mundo. O Brasil vem de uma trajetória de desindustrialização prematura (Rodrik, 2016; Cano, 2012), deixando a inserção internacional do país centrada na produção de commodities - como soja, carne e minério de ferro -, altamente vulneráveis e questionáveis frente aos padrões de sustentabilidade (Vahdat et al., 2024) e marcada por diferenças significativas de produtividade entre empresas de grande porte e micro e pequenas - o que limita a capacidade de disseminar ganhos de produtividade e de gerar empregos formais de qualidade (Vahdat et al., 2022).

**Assim, não é de se surpreender com as estimativas que são feitas para o país em termos dos impactos das transformações em curso.** No Brasil, estima-se que até 58% dos empregos podem ser substituídos pela automatização, especialmente em setores relacionados à agropecuária e à indústria (Ottoni et. al, 2022). A difusão da inteligência artificial também contribui para esse quadro: cerca de 5,5 milhões de empregos se encontram em alto risco de substituição pela inteligência artificial generativa, sendo os jovens de até 29 anos o grupo etário mais afetado, sobretudo entre os menos escolarizados (Carneiro, 2025). Em termos das necessidades de atualização, estima-se que, até 2030, cerca de 29% dos trabalhadores em todo o mundo irão passar por processos de qualificação para o aprimoramento das competências dos cargos em que já ocupam, enquanto 19% passariam pela requalificação para ocupar outros postos de trabalho. No caso do Brasil, os empregadores estimam que 37% das competências-chave das profissões irão se alterar até 2030 (WEF, 2025).

**Para responder efetivamente a esse contexto, o Brasil precisa dar atenção à promoção da digitalização e à incorporação de práticas sustentáveis no setor produtivo, sem perder de vista as implicações para o desenvolvimento de competências.** Ao longo dos últimos anos, o governo brasileiro tem desenhado uma série de iniciativas com esse intuito, no entanto com frequência não fica claro como as micro e pequenas empresas se beneficiarão desse processo e de que maneira essas estratégias serão conectadas com processos de formação profissional (Vahdat et al., 2024). Em 2023, por exemplo, 80% das vagas formais criadas se deram em micro e pequenas empresas (G1, 2024), no entanto elas permanecem com baixa

adesão a técnicas avançadas de manufatura e do uso das tecnologias digitais, o que mantém o país em desvantagem em relação às economias da OCDE, com baixos níveis de produtividade por trabalhador (OCDE, 2020; Nogueira; Zucoloto, 2017). Sem estratégias bem definidas, as transformações em curso podem acabar apenas aprofundando as desigualdades, trazendo desafios especialmente para os grupos mais vulneráveis, como é o caso dos jovens.

**Diante da ausência de estratégias bem definidas em meio à volatilidade de competências, o país deve enfrentar cada vez mais um cenário de escassez de mão de obra qualificada.**

As mudanças constantes nas competências demandadas, impulsionadas sobretudo pelas mudanças tecnológicas, têm exigido que os trabalhadores se atualizem constantemente e aprendam novas ferramentas de trabalho, o que requer recursos e plataformas de aprendizagem adequados. Trabalhadores que não se atualizam podem se encontrar em situações de obsolescência de competências, em que as capacidades que desenvolveram ao longo da sua carreira ficam defasadas pela constante atualização do mercado (WEF, 2025). Esse desalinhamento, entre oferta de competências, pelos trabalhadores, e demanda de competências, pelos empregadores, constitui uma das principais causas de baixa produtividade e desemprego na América Latina (Gontero; Novella, 2021).

### ● **1.3 - As economias promissoras e suas exigências de formação**

O conjunto de oportunidades que emerge desse contexto com frequência é descrito em termos de cinco economias promissoras: 1) a economia digital, baseada em TICs e tecnologias emergentes (OCDE, 2020; WEF, 2020; 2024; OIT, 2024); 2) a verde, orientada para baixo carbono e empregos sustentáveis (UNEP, 2011; Vahdat et al., 2020; 2024; WEF, 2025); 3) a criativa, que articula cultura, artes e inovação digital (UNCTAD; PNUD, 2010; Firjan, 2022); 4) a do cuidado, ligada a serviços de saúde, bem-estar e assistência (Pereira, 2016; Addati et al., 2018; 2022; OIT, 2025); e 5) a prateada, voltada ao consumo da população 50+ em setores diversos como saúde, turismo e finanças (Stampini et al., 2021). O estudo O Futuro do Mundo do Trabalho para as Juventudes Brasileiras detalha essas economias, seus desafios e potenciais e destaca que a aposta nessas economias é central para aproveitar a janela demográfica brasileira e reduzir desigualdades no futuro do trabalho (Instituto Cíclica, 2023).

Ao considerar as diferentes oportunidades existentes dentro de cada uma dessas economias parece útil diferenciar dois conjuntos, um que exige maior nível de qualificação e outro mais acessível com barreiras de entrada mais baixas. Essa diferenciação permite identificar quais áreas podem ser mais acessíveis a jovens que provêm de um contexto de maior vulnerabilidade e quais requerem um maior investimento. No fortalecimento das trajetórias ocupacionais, os cursos de qualificação

e requalificação profissional são especialmente relevantes para áreas de menor exigência formativa, enquanto setores que demandam maior qualificação tendem a requerer a participação em programas de graduação e pós-graduação.

Ainda que a distinção possa ser pouco precisa em alguns casos, a Tabela 1 apresenta uma diferenciação das áreas de oportunidade em cada economia em termos do seu nível de exigência.

**Tabela 1:** Áreas de oportunidades em termos de níveis de exigência de formação e qualificação

<b>ECONOMIAS</b>	<b>ÁREAS COM MENORES EXIGÊNCIAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO</b>	<b>ÁREAS COM MAIORES EXIGÊNCIAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO</b>
<b>Economia digital</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carreiras de Programação</li> <li>• Engenharia eletrônica (áreas de serviço e instalação)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Processamento de dados</li> <li>• Inteligência Artificial</li> <li>• Engenharia eletrônica (áreas mais especializadas)</li> <li>• Cibersegurança</li> </ul>
<b>Economia verde</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transportes</li> <li>• Construção Civil</li> <li>• Energia Solar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energia eólica</li> <li>• Gestão Hídrica</li> <li>• Infraestrutura Verde</li> </ul>
<b>Economia criativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura</li> <li>• Design</li> <li>• Produção Audiovisual</li> <li>• Novas mídias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicidade &amp; Marketing;</li> <li>• Arquitetura</li> <li>• Produção editorial</li> </ul>
<b>Economia do cuidado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bem-Estar - atividades físicas, cuidados pessoais e beleza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bem-Estar - psicólogos, psiquiatras</li> <li>• Medicina (medicina da família, pediatria)</li> <li>• Nutrição</li> </ul>
<b>Economia prateada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atendimento domiciliar</li> <li>• Serviços prestados em instituições de longa permanência para idosos</li> <li>• Turismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvimento de tecnologias assistivas (dispositivos médicos, telemedicina)</li> <li>• Farmácia</li> <li>• Nutrição</li> <li>• Medicina (fisioterapia, geriatria, medicina da família)</li> </ul>

Fonte: Adaptado a partir de Instituto Veredas (2025)

# 02

## Áreas de inovação nos sistemas de qualificação

### ● 2.1 - Novas exigências para o desenvolvimento de competência

Diante desse cenário de múltiplas transições, há uma ampla discussão em curso sobre o futuro dos sistemas de qualificação dos países. Nas diversas publicações sobre o tema são feitas considerações tanto sobre competências para o futuro, como sobre estratégias que precisarão ser mobilizadas. Em termos das competências, o levantamento “O futuro do trabalho”, do Fórum Econômico Mundial, por exemplo, divide as competências em oito tipos: cognitivas, de engajamento, ética, de gestão, físicas, autogestão, tecnologia e trabalho em equipe (WEF, 2025). Com relação às estratégias, é ressaltado o papel de programas de mais curta duração e que devem ocorrer ao longo de toda a vida, o que deve conferir agilidade e flexibilidade para a força de trabalho dos países. É aqui que ideias como reskilling (requalificação), upskilling (aprimoramento), skills-first, e lifelong learning (aprendizagem ao longo da vida) têm sido introduzidas no debate. O Box 1 oferece definições para esses termos.





## Conceitos de reskilling, upskilling e lifelong learning

**Upskilling**, ou aprimoramento, está relacionada ao aprendizado de competências adicionais para melhorar a execução de atividades em uma área em que um(a) trabalhador(a) já está inserido(a). Essa melhoria tem como objetivo tornar o profissional mais atualizado e produtivo para o exercício das suas funções (OIT, 2022).

**Reskilling**, ou requalificação, está associada ao aprendizado de competências para desempenhar uma função ou trabalho em uma área diferente da que executa no momento (OIT, 2022). Essas opções podem servir como estratégias de adaptação e de atualização frente a um mercado de trabalho que passa por mudanças e que exigirá trajetórias profissionais cada vez mais flexíveis e resilientes.

**Skills first**, competência em primeiro lugar, enfatiza a necessidade de formar competências que podem ser utilizadas em diferentes atividades, ao invés de focar em habilidades ou currículos para áreas específicas (WEF, 2024).

**Lifelong learning**, ou aprendizagem ao longo da vida, por sua vez, se refere ao reconhecimento de que o processo de qualificação não termina com a educação formal tradicional, composta pelo ensino básico, médio e superior. É necessário pensar um processo contínuo de formação ao longo da vida. O que exige tanto desenvolver novas capacidades e motivação de aprendizado desde a educação básica, mas também ampliar as oportunidades de educação e treinamento na fase adulta da vida, tanto para fins profissionais, quanto pessoais (Irwin; Pickerill; Desetti, 2020).

Esses diferentes conceitos reforçam a necessidade de estratégias de aprendizagem contínua, aprimoramento profissional e requalificação, permitindo aos trabalhadores e aos seus empregadores navegar em trajetórias de carreira que se mostram cada vez menos lineares (WEF, 2024).

## ● 2.2 - Microcertificações

Nesse contexto, um campo que tem ganhado relevância é o das microcertificações ou microcredenciais, fortemente relacionadas à aprendizagem on-line. As credenciais podem ser divididas em dois tipos: as macro e as micro credenciais. As macro credenciais abrangem diplomas, certificados e licenças, em formatos mais reconhecidos e regulamentados por instituições de ensino superior. Em geral promovem um conjunto de aprendizados mais longos, voltados a profissões e carreiras específicas. As micro credenciais são qualificações que certificam resultados de aprendizagem provenientes de cursos curtos ou módulos, em modalidades presencial, online ou híbrida, ao redor de resultados de aprendizagem específicos. Com frequência são ofertadas online, podem ser realizadas em curto período, são flexíveis (OCDE, 2023b; Unesco, 2021). Muitas micro credenciais são oferecidas por entidades comerciais, instituições privadas e profissionais, como também organizações comunitárias.

Neste cenário, a aprendizagem on-line atua como o principal vetor para a disseminação das chamadas credenciais alternativas ou microcertificações. Ainda que sejam focadas em competências específicas e de curta duração, tais certificações oferecem a agilidade necessária para a atualização constante, permitindo que o trabalhador acumule conhecimentos de forma modular (o chamado *stacking*) e responda rapidamente às demandas por novas habilidades digitais e sustentáveis. Esse processo pressupõe que cada credencial esteja vinculada a resultados de aprendizagem claramente definidos, descritos em termos de competências mensuráveis e comparáveis. Para que a acumulação seja possível, é necessário que existam mecanismos de padronização e transparência, como os frameworks de qualificação, sistemas de créditos transferíveis e critérios de qualidade reconhecidos por instituições de ensino e pelo mercado de trabalho. Além disso, a empilhagem exige interoperabilidade digital — isto é, credenciais registradas em formatos verificáveis e portáteis, que possam ser integradas em diferentes plataformas e reconhecidas por múltiplos atores. Quando essas condições são atendidas, as micro credenciais podem deixar de ser conquistas isoladas e passar a compor percursos flexíveis de aprendizagem ao longo da vida, articulando formações curtas com diplomas ou certificações mais amplas (Oliver, 2022; Gutovic et al., 2025; Díaz et al., 2022; Unesco, 2022a).

Contudo, devido às suas características e à rápida disseminação, a qualidade das micro credenciais é frequentemente questionada. Um dos principais problemas apontados com a expansão desordenada dessas credenciais é a possível saturação do mercado, com múltiplas plataformas e parcerias oferecendo credenciais semelhantes, o que leva à sobreposição das certificações e à falta de clareza sobre seus diferentes níveis. Existe um debate em torno da determinação sobre a complementaridade

ou substituição em relação às qualificações existentes, ou ambas. Muitas vezes as críticas sobre a qualidade dessas certificações se relacionam às experiências curtas e fragmentadas que se promovem, podendo ocorrer uma aprendizagem não linear e desconectada de diplomas e carreiras.

Além disso, há dificuldades das instituições de ensino superior em integrá-las aos currículos tradicionais, pois exigem maior flexibilidade acadêmica (Oliver, 2022; Gutovic et al., 2025; Díaz et al., 2022; Unesco, 2022a).

### ● **2.3 - A necessidade de fortalecer os sistemas de qualificação profissional**

**Neste contexto, tem se reforçado a importância de que os países estabeleçam sistemas nacionais de qualificação capazes de organizar e dar coerência às iniciativas de formação profissional.** A construção desses sistemas deve envolver a participação de múltiplos atores para o oferecimento e financiamento de qualificações e envolver estratégias de certificação de competências, que assegurem reconhecimento formal e comparável das competências adquiridas ao longo do tempo. Tais sistemas são considerados fundamentais para promover maior transparência, credibilidade e mobilidade no mercado de trabalho, além de fortalecer a articulação entre as trajetórias formativas e as demandas do mercado de trabalho (Tuck, 2007).

**Os diferentes atores têm papéis a desempenhar para o bom funcionamento do sistema.** O governo tem papel fundamental na formulação de políticas públicas que possam auxiliar nesse processo de aprimoramento, atuando no âmbito de regulação e supervisão, para que monitorem as instituições educacionais para estabelecer garantias de qualidade, segurança e inclusão (Ganapathy et al., 2020; Unesco, 2022a; Jacquard et al., 2024). As empresas podem promover ações de financiamento coletivo no desenvolvimento de competências, servindo assim como um parceiro crítico para os governos e fornecedores de educação e treinamento, a fim de possibilitar oportunidades para todos e atender às necessidades dos mercados de trabalho. Além disso, os sindicatos podem ser fundamentais no aumento de investimentos entre empregadores, principalmente em programas voltados para enfrentar os desafios apresentados pela globalização, mudanças tecnológicas e a flutuação na demanda por competências (Ganapathy et al., 2020; Unesco, 2022a; Jacquard et al., 2024).

**Um elemento central nos sistemas de qualificação profissional são os frameworks de qualificação.** Essa ferramenta tem como objetivo a organização sequencial da qualificação profissional a partir de diferentes níveis de aprendizagem, funcionando como um mapa. Os frameworks também aumentam o acesso, a transparência e a qualidade das qualificações frente ao sistema mais amplo de qualificações e o mercado de trabalho (Europass, 2018). Em uma perspectiva sistêmica, é central a ideia de trajetórias de aprendizagem. Essas trajetórias indicam caminhos e conexões entre diferentes tipos de qualificação, reconhecendo treinamentos formais e informais nos âmbitos acadêmico, profissional e vocacional. Os caminhos podem demonstrar a conexão entre a educação formal e cursos livres de qualificação profissional, por exemplo. Nesse contexto, um framework de qualificações pode oferecer suporte à noção de aprendizagem ao longo da vida, na medida em que estabelece parâmetros para o reconhecimento de experiências anteriores de aprendizagem (Europass, 2018). O Box 2 aborda o avanço na implementação dos frameworks em diferentes países.





## Avanços e limites na implementação dos frameworks de qualificação

A implementação de frameworks de qualificação é uma realidade em diversos países, especialmente os europeus, enquanto algumas propostas vêm sendo desenvolvidas para diferentes grupos de países. O framework europeu de qualificações (EQF), por sua abrangência e por atuar como um instrumento de tradução de qualificações entre marcos nacionais, é um dos mais robustos globalmente, servindo como referência para o desenvolvimento de frameworks regionais e nacionais. O EQF é organizado em oito níveis em termos de resultados de aprendizagem (learning outcomes), organizados nas dimensões de conhecimento (Knowledge), competências (Skills) e responsabilidade/autonomia (Competences). Também existem frameworks de qualificações padronizados para outros grupos de países, como do sudeste asiático, do oeste africano, dos países da commonwealth e do caribe (UNESCO, 2019).

Na América Latina, foram iniciados os esforços para criar uma referência comum na região, mas essa ainda não foi implementada (Posthuma; Vargas Zúñiga; González Avila, 2022). No âmbito dos países, um levantamento da Unesco apontou experiências ao menos em oito países: Chile, Colômbia, Costa Rica, Honduras, México, Panamá, Peru e República Dominicana.

No caso do Brasil, desde 2010 se discute a criação de um Quadro Nacional de Qualificações (QNQ). Foram elaborados documentos técnicos pelo MEC entre 2010 e 2014, inspirados em modelos internacionais como o EQF europeu, com o objetivo de organizar os diferentes níveis de formação – da educação básica ao doutorado – em uma estrutura comum baseada em resultados de aprendizagem, mas a proposta não foi implementada. Em 2021, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou o Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ), passando a oferecer uma estrutura mais consolidada para a organização das qualificações. No entanto, falta uma conexão com o sistema educacional, de maneira que os programas seguem se guiando por catálogos como o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT) e o guia Pronatec.

**Ao discutir os desafios dos sistemas de competências, o relatório da OCDE Strengthening the Governance of Skills Systems (OCDE, 2020) também identifica quatro grandes desafios de governança que comprometem a capacidade dos governos de desenhar, implementar e sustentar políticas de desenvolvimento de competências.** Os desafios são apresentados a seguir: (1) Garantir coordenação, cooperação e colaboração entre diferentes níveis e setores do governo — tipicamente as ações de desenvolvimento de capacidades se encontram dispersas entre diferentes pastas —; (2) promover o engajamento efetivo de atores sociais ao longo de todo o ciclo de políticas - incluindo empregadores, sindicatos, instituições de ensino, organizações da sociedade civil e até grupos menos estruturados, como consumidores e associações ambientais; (3) a construção de sistemas de informação abrangentes e integrados, que sustentem decisões informadas por evidências; e (4) alinhar e coordenar os mecanismos de financiamento dos sistemas de competências (já que muitas vezes há diversas fontes de recursos não conectadas, favorecendo sobreposições e lacunas).

**No que se refere ao financiamento dos programas qualificação, a literatura indica a adoção de mecanismos inovadores, que têm buscado aliar eficiência, sustentabilidade e resultados concretos.** Entre esses mecanismos, destacam-se os fundos de treinamento baseados em contribuições (levies), em que recursos são arrecadados a partir de taxas sobre empregadores. Dessa forma, se amplia a participação do setor privado no custeio da formação (Unesco, 2022b). Outra solução promissora é o financiamento baseado em desempenho (performance-based funding), que busca alinhar os recursos financeiros com a obtenção de resultados verificáveis. Esse tipo de financiamento tem sido implementado para incentivar provedores de qualificação a entregar programas que contribuam efetivamente para as necessidades de competências existentes nos países. Os resultados esperados podem envolver uma diversidade de critérios, incluindo a participação de grupos marginalizados. As evidências apontam para resultados positivos e significativos desse tipo de abordagem sobre os resultados de inserção laboral desses grupos (OIT, 2023). Por fim, tem se observado que as Parcerias Público-Privadas (PPPs) permitem maior engajamento empresarial em ações como a certificação de instituições, a incorporação de padrões da indústria nos currículos e a oferta de estágios e aprendizados (Unesco, 2022b). Apesar de reconhecidas por organismos multilaterais, as PPPs suscitam debates, sobretudo quando resultam em transferência de recursos públicos para instituições privadas sem contrapartidas sociais claras (Silva; Oliveira; Ferreira, 2021), reforçando a importância do desenho e da governança dos mecanismos adotados.

# 03

## O desafio da inserção produtiva dos jovens



Enquanto esses conceitos são altamente relevantes para pensar o futuro da formação profissional nos países, com muita frequência sua deliberação se concentra nas necessidades das empresas de maior porte e a qualificação das suas equipes de ponta. Essas são preocupações legítimas para manter a competitividade das empresas em um cenário de concorrência crescente. Mas se queremos que a sociedade como um todo avance, também é necessário explorar as suas implicações para os grupos que historicamente enfrentam maiores dificuldades, e que constituem a maioria da população. Este trabalho propõe avançar nesse sentido dando atenção especial aos jovens que enfrentam maiores dificuldades na sua inserção produtiva e continuidade de sua trajetória formativa. Um primeiro passo nessa direção, é situar brevemente os desafios e os avanços dos jovens no campo educacional e na sua inserção no mundo do trabalho.

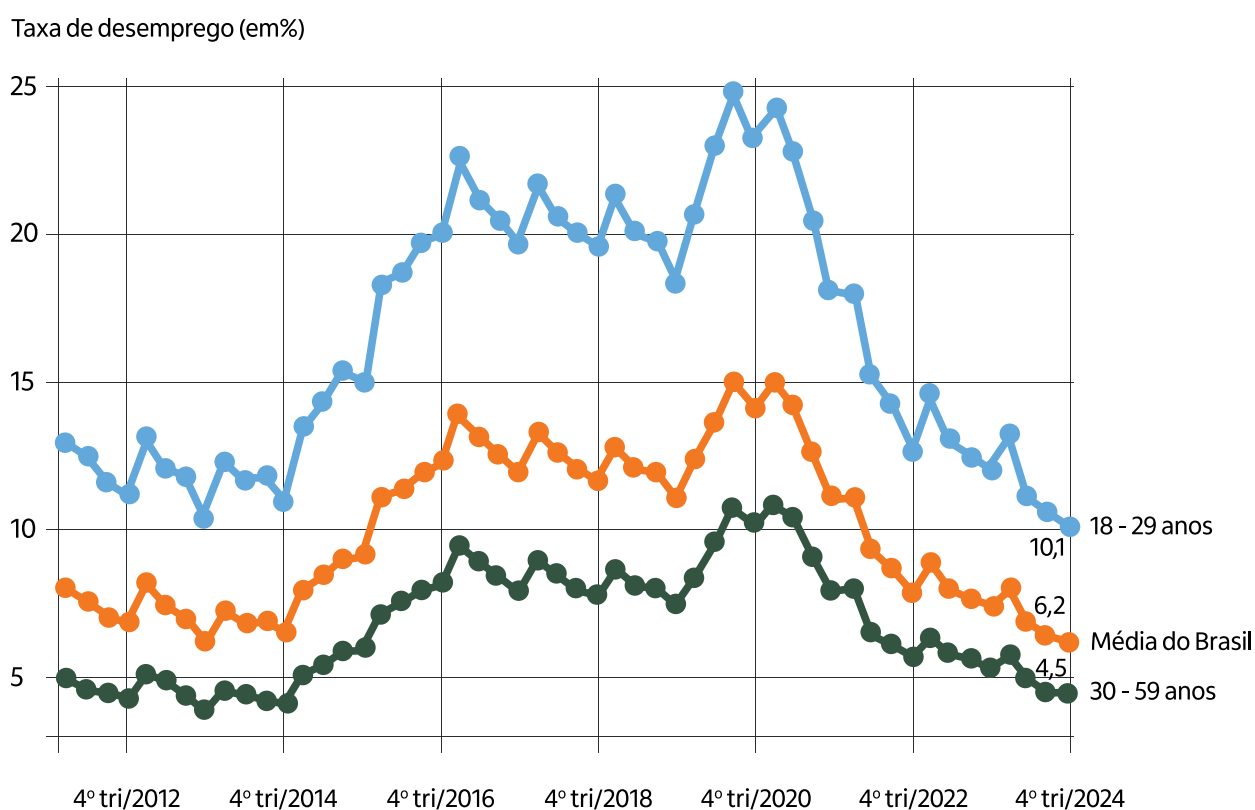
Durante as últimas décadas, houve avanços relevantes no campo da educação, com políticas que visam ampliar o acesso à educação e fortalecer o desenvolvimento de competências dos jovens. Os programas voltados ao fortalecimento do ensino fundamental, a expansão das escolas de tempo integral, a reforma do ensino médio, o avanço da educação técnica e profissional, assim como a implementação do sistema de cotas e a criação de programas de financiamento estudantil para o ensino superior constituíram marcos significativos no país (Vieira et al., 2016; Rocha et al., 2021; Guimarães, Brito; Comin, 2020). Apenas para citar um exemplo, de acordo com o Censo Escolar 2024, entre 2020 e 2024 houve um crescimento de 48,6% no número de matrículas no Ensino Médio integrado à educação profissional, chegando a pouco mais de 1 milhão de matrículas no final do período (Figura 6) (Brasil, 2025).

No entanto, há desafios persistentes, como a qualidade da educação básica e o acesso ao ensino superior. Segundo a avaliação realizada pelo Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA), embora o Brasil tenha registrado avanços entre os anos de 2018 e 2022, ascendendo no ranking das três disciplinas avaliadas, o país ainda ocupa posições baixas, situando-se significativamente abaixo da média da OCDE (OCDE, 2023a). E apesar dos avanços

no acesso ao ensino superior, esse continua desigual e limitado para a população em situação de pobreza do país. Segundo o Mapa do Ensino Superior no Brasil, produzido pelo SEMESP, na faixa etária entre 18 e 24 anos, 61,9% da classe A frequentava o ensino superior, enquanto na classe E a proporção é significativamente inferior, o equivalente a 10,5% (INSTITUTO SEMESP, 2024). O degrau existente entre a educação básica e o ensino superior revela a necessidade de estratégias adicionais.

Os obstáculos enfrentados no mundo do trabalho se somam a esse cenário. Ainda que desde o fim da pandemia o Brasil tenha apresentado uma melhora nos seus indicadores de mercado de trabalho, muitas oportunidades são de baixa qualidade, enquanto posições de entrada que melhores tem sido eliminadas. Além disso, os jovens enfrentam de maneira recorrente a exigência de experiências prévias e de níveis elevados de formação. Embora a taxa de desemprego entre os jovens tenha se reduzido nos últimos anos, ela permanece significativamente superior à observada na população em geral. Segundo dados da PNAD Contínua, o Brasil encerrou o ano de 2024 com uma taxa de desemprego<sup>8</sup> de 10,1% entre os jovens de 18 a 29 anos, valor significativamente superior à média nacional registrada no mesmo período, de 6,2% (Figura 3).

**Figura 3 - Taxa de desemprego no Brasil por faixa etária no período de 2012 a 2024**



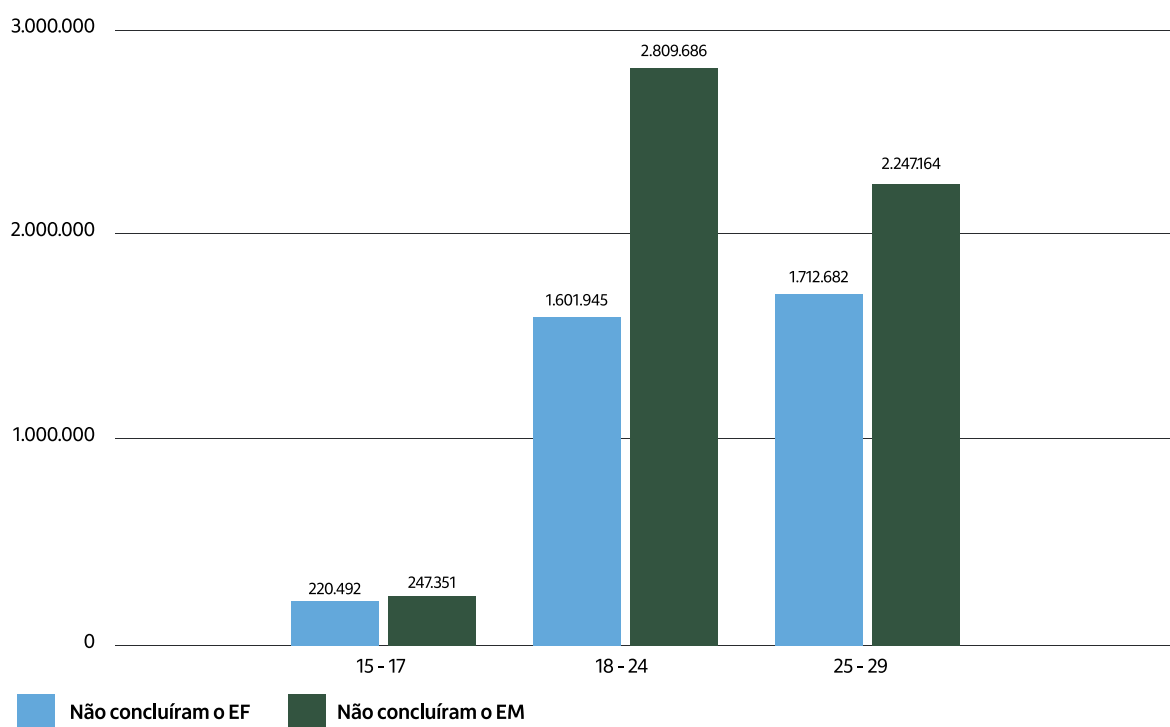
Fonte: FGV Ibre.

<sup>8</sup> São classificadas como desocupadas, segundo o IBGE, as pessoas que não possuem trabalho e que se encontram em busca de uma ocupação. Aqueles que não procuram emprego — por estarem estudando, por exemplo — não são incluídos nesse cálculo.

Nesta pesquisa, estamos especialmente interessados nos jovens que evadiram a educação básica, ou que a concluíram mas não seguiram no seu processo de formação. A interrupção da educação básica tem sido abordada por alguns estudos recentes, como a pesquisa Juventudes Fora da Escola. A partir de dados da Pnad de 2022, levantamento de literatura e escuta dos jovens, a pesquisa aponta três motivos principais para não frequentar a escola, em ordem de importância: (a) necessidade de trabalhar, (b) fatores associados à “falta de interesse” e (c) gravidez e tarefas domésticas de cuidado. A necessidade de trabalhar é especialmente mencionada por homens, enquanto gravidez e atividades de cuidado aparecem com maior relevância entre mulheres. Já a falta de interesse aparece como particularmente relevante para jovens entre 15 e 17 anos. A percepção de a escola ser (ou não) um ambiente acolhedor e que valoriza os alunos, combinada com percepção de baixo desempenho, se associa ao pensamento de abandonar os estudos, com incidência maior em jovens meninas nesse cruzamento (FRM; IET, 2024).

Os dados da Pnad anual de 2024 mostram que quase 1 em cada 5 jovens do país não havia completado a educação básica e estava fora da escola. No total são 8,8 milhões de jovens (de 15 a 29 anos), o que representa 18,4% da juventude do país. Por faixa etária, corresponde a 5,2% dos jovens de 15 a 17 anos, 20,1% dos jovens de 18 a 24 anos, e 23,1% daqueles entre 25 e 29 anos. A Figura 4 apresenta em números absolutos a distribuição desses jovens em termos de faixa etária e duas categorias de situação educacional: aqueles que não concluíram o ensino fundamental (EF) (podendo ter interrompido a formação em qualquer ponto anterior a esse) e aqueles que concluíram o ensino fundamental, mas não concluíram o Ensino Médio (EM).

**Figura 4:** Jovens que não concluíram as etapas da educação básica e que não estavam na escola por faixa etária, Brasil, 2024.

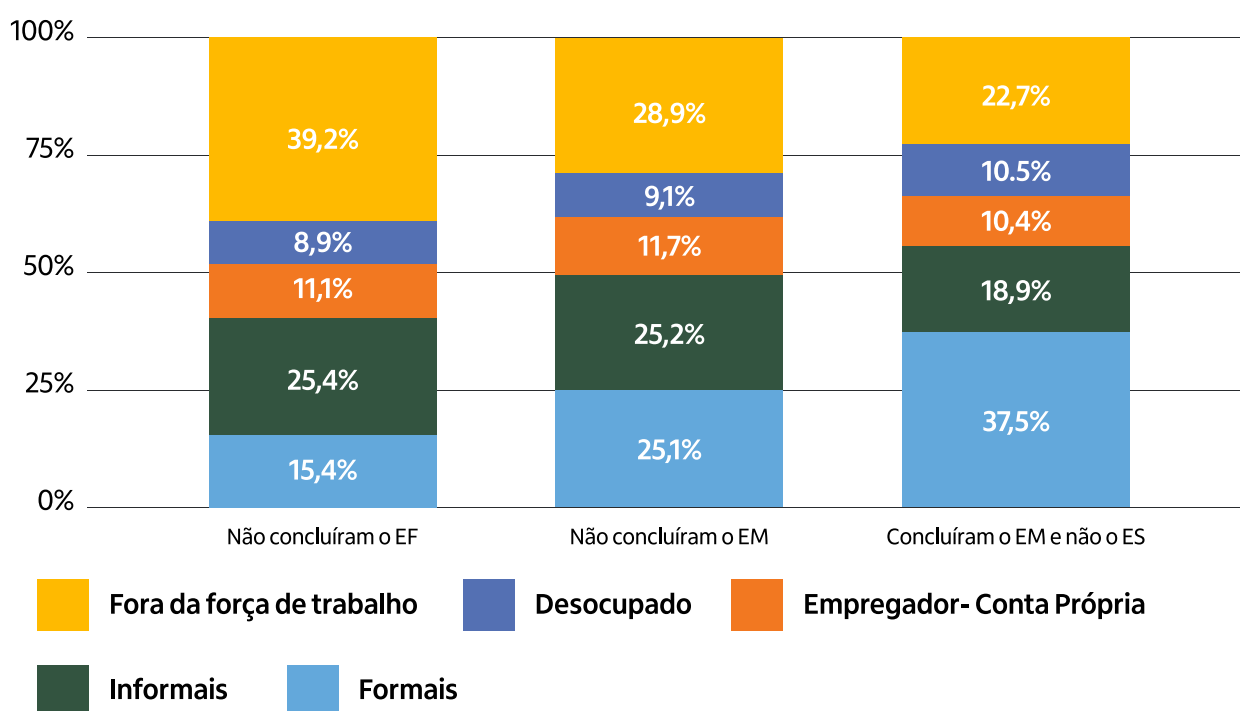


Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Pnad.

Os dados reforçam que a evasão tende a se concentrar cada vez mais no Ensino Médio e sugere a importância de uma atuação preventiva. Ao comparar as faixas etárias de 18-24 e 25-29, é possível observar o aumento da proporção de jovens que não concluíram o ensino médio em relação ao ensino fundamental, indicando que mais jovens têm avançado até a última etapa da educação básica. Isso é reforçado pelos baixos números de evasão entre os jovens de 15 a 17 anos. Esse cenário revela a importância de um trabalho preventivo, que poderia começar nos anos finais do Ensino Fundamental II, que permita reforçar a percepção para os estudantes da educação básica de que concluir o seu processo de escolarização também favorece a sua inserção laboral. Como as pesquisas apontam, a entrada precoce no mundo do trabalho pode gerar um “efeito cicatriz”, em que a baixa qualidade do primeiro emprego leva a uma sequência de ocupações precárias e rotatividade, com impactos prolongados (FRM; IET, 2024).

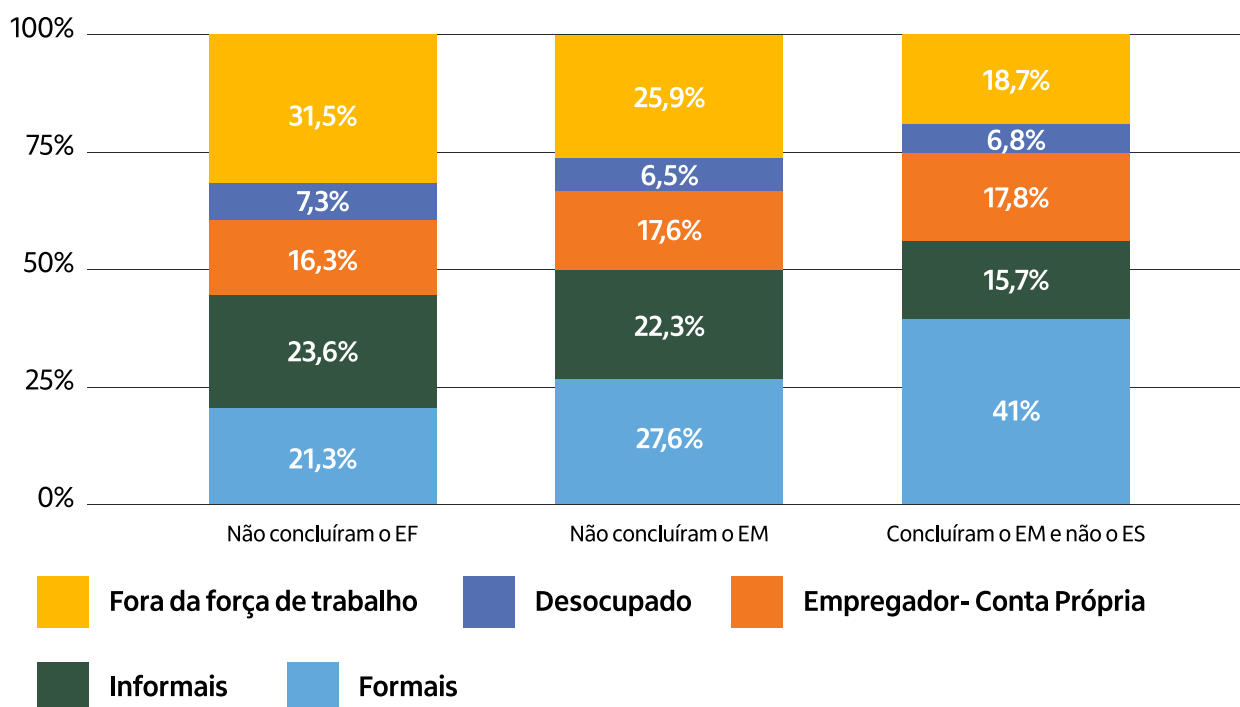
Já o grupo de jovens que concluiu o Ensino Médio, mas não seguiu para o Ensino Superior (ES), representa um terço dos jovens do país (33,9%). São 16,3 milhões de jovens entre 18 e 29 anos, os quais naturalmente podem se encontrar em diferentes situações. Desde estarem se preparando para entrar na universidade em um programa pré-vestibular, até trabalhando em diferentes condições. As Figuras 5 e 6 apresentam, para as faixas etárias de 18-24 e 25-29 anos, a posição na ocupação dos jovens a depender do nível de formação que alcançaram na educação básica.

**Figura 5:** Jovens de 18 a 24 anos em diferentes situações de formação na educação básica e sua posição na ocupação, Brasil, 2024.



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Pnad.

**Figura 6:** Jovens de 25 a 29 anos em diferentes situações de formação na educação básica e sua posição na ocupação, Brasil, 2024.



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da Pnad.



Os dados evidenciam tendências relevantes:

- **O avanço da educação básica é acompanhado por melhorias na posição na ocupação.** Isso é possível observar nas duas figuras, pela redução do grupo fora da força de trabalho ou desocupado, em comparação com as outras três categorias (conta própria ou empregador, informais e formais).
- O trabalho informal só é reduzido de maneira mais expressiva no grupo que conta com o Ensino Médio completo (com diferenças menos expressivas entre os outros dois grupos), reforçando a **valorização que o mercado formal dá para a conclusão da educação básica.** Assim, não se deve supor que a educação básica pode ser substituída por outros programas.
- Na comparação entre as duas faixas etárias, há uma **maior inserção no mundo do trabalho para os jovens de 25-29 anos** indicando, revelando que a fase de transição da escola para o mundo do trabalho já é reduzida, enquanto a expectativa de ter definido uma trajetória ocupacional cresce. Este grupo deve ter menos disponibilidade para participar de programas longos de formação.
- E novamente na comparação entre as faixas etárias, é possível observar um **aumento da relevância da posição “conta própria ou empregador”** para o grupo etário 25-29. Seja por ter adquirido experiência suficiente para começar seu próprio negócio, ou pela frustração com oportunidades de emprego anteriores ou sua ausência, a demanda por habilidades do campo do empreendedorismo cresce. Entre esses trabalhadores também estão os entregadores e motoristas de aplicativos.

**Esses dados reforçam que o grupo abordado nesta pesquisa não é homogêneo e que preciso pensar as abordagens para cada caso.** Mesmo dentro do universo de jovens fora da escola, há combinações diferentes entre vínculos formais, inserções informais, desocupação e fora da força de trabalho, variando conforme a etapa educacional concluída e a faixa etária. Essa heterogeneidade é relevante para a leitura do problema porque evita tratar, como um bloco único, situações em que a principal característica observável é a ausência de participação no mercado de trabalho e situações em que já há inserção laboral, ainda que com diferentes graus de estabilidade e proteção.

# 04

## Considerações iniciais para os programas de (Re)Qualificação



À luz do entendimento sobre os desafios enfrentados pelos jovens, é preciso explorar como as estratégias e conceitos propostos na discussão sobre qualificação e requalificação profissional podem ser aplicados para apoiá-los na sua trajetória formativa e inserção produtiva. Esta seção oferece algumas considerações iniciais nesse sentido e se beneficia tanto do esforço de revisão da literatura como das reflexões de dois grupos focais de jovens e de gestores de empresas, conduzidos durante a pesquisa.

### ● 4.1 - Os diferentes propósitos dos programas de qualificação profissional

Os programas de qualificação profissional possuem uma grande variabilidade que ainda não foi classificada pela literatura. Os programas podem variar amplamente em termos de duração, incorporação de elementos práticos, intensidade, estratégias de incentivo, nível de conteúdo, meio pelo qual são oferecidos, entre outros aspectos. Essa diversidade foi em partes documentada no estudo do Banco Mundial (Clarke et al., 2021) sobre cursos de curta duração voltados a jovens fora da escola, que mostra variações desde programas de poucas semanas até formações de vários meses, com diferentes formas de incentivo financeiro para alunos e instituições.

Um passo importante ao promover os programas de qualificação é identificar o seu objetivo. Por meio da revisão da literatura e dos grupos focais foram mapeados quatro objetivos que podem ser levados em consideração, os quais não são excludentes entre si:

- Seja que tenham concluído o Ensino Médio ou não, os jovens muitas vezes precisam **suprir lacunas básicas de aprendizagem**. Essas dificuldades muitas vezes são acumuladas ao longo da trajetória educacional dos jovens, especialmente daqueles em situação de maior vulnerabilidade social. Segundo os participantes do grupo focal, essas lacunas não se restringem ao ensino formal, como noções de matemática e leitura e escrita, incluem também competências comportamentais e socioemocionais, como comunicação, autoconfiança e pensamento crítico. Tais competências têm sido cada vez mais valorizadas pelas empresas e sua ausência compromete a inserção desses jovens no mercado de trabalho.
- Outro objetivo, mencionado pelos jovens no grupo focal, é o de usar os cursos como uma **estratégia rápida de inserção no mercado de trabalho**. Como resposta à pressão vivenciada por muitos jovens, sobretudo aqueles em situação de vulnerabilidade socioeconômica, cursos de curta duração e em áreas de maior demanda são valorizados pelos jovens, mesmo que não estejam alinhados aos seus interesses pessoais. Nessas escolhas, prevalecem critérios como praticidade, retorno financeiro imediato e maiores possibilidades de empregabilidade. Embora possam não corresponder aos objetivos de longo prazo dos jovens, tais percursos são atrativos e podem oferecer a possibilidade de adquirir experiência e alcançar estabilidade inicial, criando condições para futuros investimentos em áreas de maior afinidade profissional.
- Para aqueles que já estão se desenvolvendo em uma determinada área, os programas de qualificação também podem servir para **aprimorar as suas competências em uma área de interesse**. Esse uso dos programas está associado à necessidade de atualização contínua, frente às transformações constantes no mercado de trabalho. Nesse caso, os cursos ampliam as possibilidades de progressão e desenvolvimento de carreira, favorecendo o acesso a melhores posições e salários (OCDE, 2023a; OIT, 2024; Hosseinioun et al., 2025). Os jovens participantes do grupo focal também destacaram o papel dos cursos na consolidação de conhecimentos, no desenvolvimento de competências, na criação de diferenciais competitivos e na sinalização de proatividade e interesse pelo crescimento profissional.
- Finalmente, os programas também podem servir como um meio para **mudar de área de atividade, a requalificação**, permitindo que os jovens se adaptem às demandas do mercado de trabalho e ampliem suas

oportunidades profissionais. Aqui também são valorizadas competências que vão além do técnico e podem ser transferidas a outras áreas. Esse desenvolvimento não apenas favorece a inserção em novos postos de trabalho, como também assegura a adaptação a diferentes contextos profissionais ao longo da carreira.

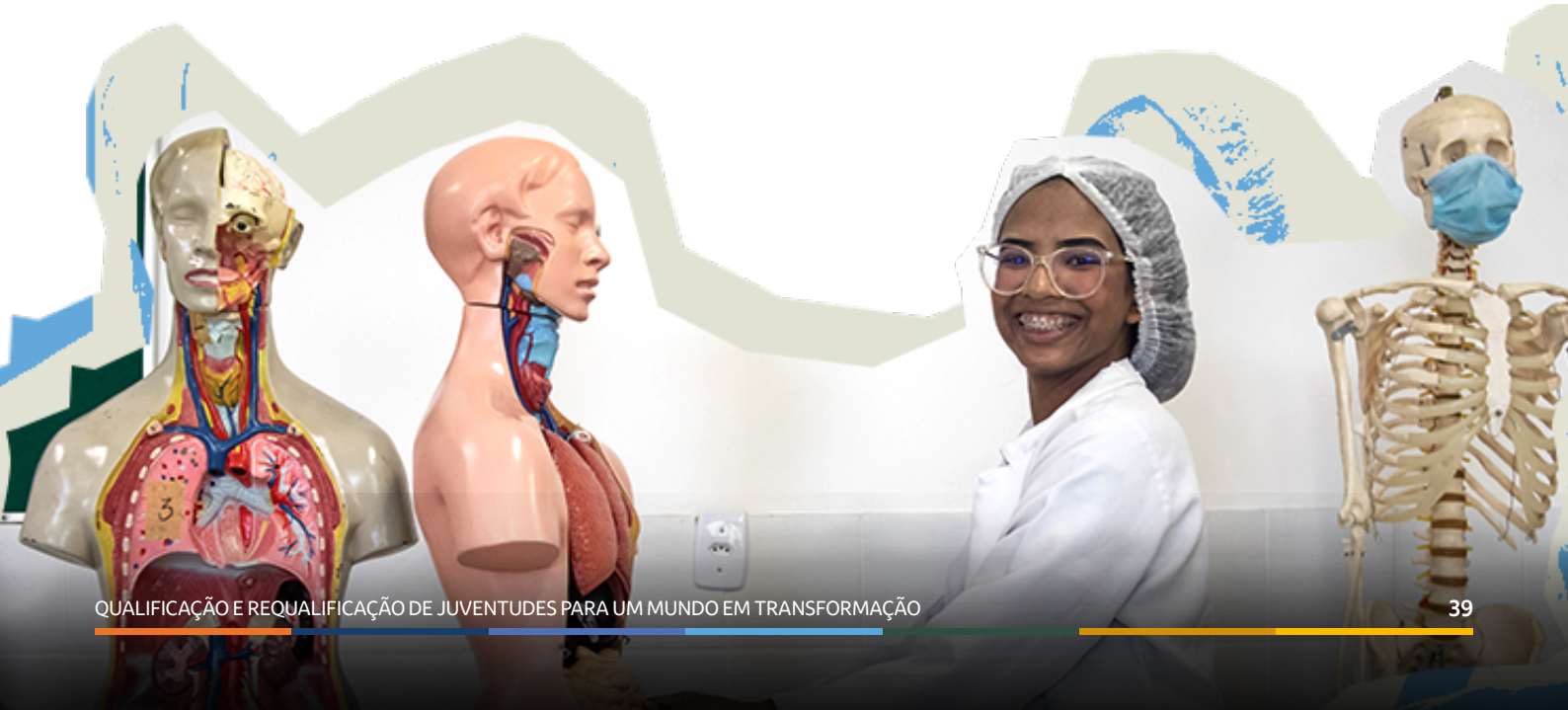
**A coexistência dessas diferentes perspectivas dos programas de qualificação profissional reforça a necessidade de entender os diferentes papéis que podem desempenhar ao longo das trajetórias dos jovens.** Enquanto alguns programas podem estar associados à entrada no mercado de trabalho, outros reforçam ou dão continuidade a uma trajetória já iniciada. Nesse contexto, é importante garantir uma oferta diversificada dos cursos e sensível às necessidades do público-alvo. Além disso, é estratégico assegurar que os jovens tenham acesso a informações de qualidade sobre os cursos e, na medida do possível, recebam orientação. No início da sua trajetória, os jovens podem ir de um curso ao outro, buscando uma oportunidade de emprego, passando por uma diversidade de temas. Enquanto isso amplia o repertório dos jovens, também pode indicar para os empregadores uma falta de consistência. Em etapas mais avançadas de sua inserção, a diversificação e adaptabilidade passa a ser mais valorizada e um diferencial relevante.



## ● 4.2 - A ênfase no desenvolvimento de competências e o reconhecimento de aprendizagem prévia

Partindo de um objetivo definido para os programas, é importante adotar uma abordagem baseada no desenvolvimento de competências. Neste trabalho, adotamos o entendimento utilizado na Base Nacional Comum Curricular (BNCC) do Brasil, que o define como “a mobilização de conhecimentos (conceitos e procedimentos), habilidades (práticas, cognitivas e socioemocionais), atitudes e valores para resolver demandas complexas da vida cotidiana, do pleno exercício da cidadania e do mundo do trabalho” (BRASIL, 2018, p.8). Na discussão sobre qualificação profissional o termo “competência” e “habilidade” muitas vezes são tratados como sinônimos. No entanto, neste trabalho se utiliza o termo “competência” como organizador dos programas de qualificação profissional, já que esse é mais amplo e envolve a mobilização das habilidades, assim como de conhecimentos, atitudes e valores. É também o conceito de “competência” que organiza os sistemas nacionais de qualificação.

Na literatura é possível encontrar diferentes formas de classificar competências. No contexto deste projeto, parece útil diferenciar ao menos três tipos: competências básicas; competências transferíveis ou gerais; e competências técnicas ou ocupacionais. As competências básicas são um pré-requisito para as outras duas categorias e as competências transferíveis potencializam o bom desenvolvimento das competências técnicas ou ocupacionais e podem ser utilizadas em diversos contextos. Essa tipologia permite compreender a formação profissional como um processo integrado, que combina fundamentos cognitivos, capacidades adaptativas e competências específicas. A Tabela 2 apresenta esses três tipos de competências e sua importância para a inserção produtiva dos jovens.



**Tabela 2:** Tipos de competências e sua importância para a inserção produtiva

TIPO DE COMPETÊNCIAS	EM QUE CONSISTEM	IMPORTÂNCIA PARA A INSERÇÃO PRODUTIVA DAS JUVENTUDES
<p><b>Competências básicas</b></p>	<p>Envolvem os fundamentos da aprendizagem — como literacia (leitura, escrita e compreensão de textos) e numeracia (raciocínio lógico e uso funcional de conceitos matemáticos) — além da comunicação oral e do uso inicial de tecnologias da informação.</p>	<p>São o ponto de partida para qualquer trajetória formativa. Fortalecem a capacidade de compreender instruções, participar de cursos e lidar com situações cotidianas no trabalho. Para jovens com trajetórias escolares interrompidas, seu desenvolvimento reduz desigualdades de base e amplia as possibilidades de prosseguimento educacional e profissional.</p>
<p><b>Competências transferíveis</b></p>	<p>Incluem competências cognitivas, socioemocionais, interpessoais e digitais aplicáveis em diferentes contextos, como: resolução de problemas, pensamento crítico, trabalho em equipe, empatia, responsabilidade, comunicação e uso de tecnologias digitais.</p>	<p>Permitem que o jovem se adapte a diferentes ocupações e contextos produtivos. Favorecem a mobilidade, a aprendizagem contínua e a autonomia — fatores centrais para enfrentar a instabilidade e as mudanças do mercado de trabalho, especialmente em contextos de vulnerabilidade.</p>
<p><b>Competências técnicas ou ocupacionais</b></p>	<p>Referem-se ao conjunto de conhecimentos e práticas específicas de um ofício ou setor, como operação de máquinas, manejo agrícola, eletricidade, cuidados em saúde ou programação.</p>	<p>São o elo direto entre a formação e o trabalho concreto. Possibilitam o acesso a ocupações específicas e aumentam a empregabilidade imediata. Contudo, sua efetividade depende da base oferecida pelas habilidades básicas e da adaptabilidade associada às habilidades transferíveis.</p>

Fonte: Elaboração própria com base em Cedefop (2023), ILO (2021), OECD (2018; 2012).

**A partir dessas ideias de competências, outro conceito relevante para aplicar a discussão para as juventudes é a noção de trajetória formativa.** Seguindo a ideia de aprendizagem ao longo da vida, é preciso explorar as estratégias que podem fortalecer o desenvolvimento de capacidades dos jovens ao longo do tempo. Dada a impermanência que muitos jovens vivem em suas vidas, é de se esperar que essas trajetórias não sejam lineares nem contínuas. É preciso aprender sobre a combinação entre programas de curta duração e programas mais robustos em diferentes momentos da vida. Nesse contexto, mais do que preparar para uma ocupação específica, os processos formativos são mais estratégicos se fortalecem capacidades transferíveis, permitindo que os jovens transitem entre diferentes áreas de atuação.

**Ainda nesse contexto, um desafio importante é o reconhecimento das competências que os jovens desenvolvem nos ambientes de trabalho, muitas vezes em contextos informais.** A maior parte da aprendizagem ao longo da vida ocorre em contextos não formais e informais, e em países em desenvolvimento, como o Brasil, marcados por economias informais e abandono escolar, a maioria dos jovens adquire competências no próprio local de trabalho por meios informais. Nesse contexto, reconhecer e certificar saberes e competências, independentemente de como, quando ou onde foram adquiridos, permite que esses jovens tenham suas experiências valorizadas e que a duração da formação formal seja encurtada, oferecendo percursos de aprendizagem mais personalizados. O reconhecimento da aprendizagem prévia tem o potencial de fortalecer a empregabilidade, apoiar a formalização do trabalho e promover a aprendizagem ao longo da vida, sem depender da educação formal (OIT, 2021).

**O desenvolvimento de um sistema robusto de reconhecimento da aprendizagem prévia (recognition of prior learning) é essencial para que esse processo ganhe legitimidade, alcance e sustentabilidade.** A experiência internacional mostra que sistemas eficazes dependem de um arcabouço regulatório claro, de instituições capacitadas, de mecanismos de garantia de qualidade, do envolvimento ativo de múltiplos atores sociais e de um financiamento adequado (OIT, 2018; Aggarwal, 2015). Contudo, sua implementação enfrenta desafios recorrentes, entre os quais se destacam a baixa conscientização e orientação aos potenciais beneficiários, a dificuldade de alinhar padrões ocupacionais e educacionais, a limitada capacidade técnica de profissionais que atuam na avaliação, os custos do processo e a necessidade de assegurar qualidade e credibilidade das certificações (OIT, 2018; Aggarwal, 2015). Além disso, a experiência europeia mostra que, mesmo com avanços regulatórios, há grande heterogeneidade entre países, com prevalência de iniciativas voltadas às competências profissionais e menor atenção ao reconhecimento de competências gerais, essenciais para percursos de aprendizagem contínua e inclusão social (OECD, 2022).

### ● **4.3 - O desafio de desenhar cursos de qualidade, gerar engajamento e favorecer a inserção produtiva**

Por fim, um tema em discussão é o formato dos programas e a necessidade de incorporar elementos que favoreçam a qualidade da formação, o engajamento dos jovens e a inserção produtiva. Há um consenso cada vez mais amplo de que os programas de qualificação não devem se restringir à transmissão de conteúdos técnicos. Há necessidade de incorporar elementos complementares que favoreçam tanto a qualidade da formação quanto o engajamento dos jovens ao longo do processo. Do contrário, os programas podem ser marcados pela evasão - especialmente elevada entre jovens de menor nível socioeconômico (Arias Ortiz et al., 2024) - ou simplesmente suas vagas não serem preenchidas.

A partir da literatura e das contribuições do grupo focal, é possível identificar uma série de estratégias que têm sido propostas e debatidas para aprimorar os resultados dos programas de qualificação ou ampliar o seu alcance. Uma parte dessas estratégias estão mais diretamente associadas a fortalecer o engajamento dos jovens com os programas, enquanto outras estão mais associadas à conexão com oportunidades de trabalho (Tabela 3).

**Tabela 3** - Estratégias para aprimorar o alcance e os resultados dos programas de qualificação profissional

<b>FORTALECER O ENGAJAMENTO DOS JOVENS COM OS PROGRAMAS</b>	<b>APRIMORAR A CONEXÃO DOS PROGRAMAS COM A DEMANDA</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Reduzir o custo dos cursos</li><li>• Adaptar os programas ao ritmo de vida dos jovens</li><li>• Oferecer programas em modalidade híbrida ou on-line</li><li>• Aprimorar a didática dos programas</li><li>• Desenvolver competências socioemocionais</li><li>• Personalizar os cursos</li><li>• Utilizar chatbots educativos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conectar os cursos com as demandas dos territórios</li><li>• Conectar qualificações com vagas de trabalho</li><li>• Incluir programas de mentoria</li><li>• Preparar as lideranças com quem os jovens vão trabalhar</li></ul>

Fonte: Elaboração própria.

Com relação ao fortalecimento do engajamento dos jovens, são destacados:

- **Reduzir o custo dos cursos:** Muitas vezes os jovens não podem participar de um curso devido aos custos de matrícula, transporte e materiais. Os cursos gratuitos costumam ser apenas de caráter introdutório. Formações avançadas tipicamente demandam investimento financeiro, com frequência fora do alcance de jovens. Assim, a oferta de bolsas de estudo e vagas gratuitas pode favorecer a participação de jovens em situação de vulnerabilidade, podendo evitar inclusive que o curso seja abandonado por uma oportunidade mais temporária. Essa diretriz também está em linha com iniciativas recentes que destacam a importância de garantir conectividade significativa e distribuição de equipamentos como condição para equidade no acesso à educação digital (UNICEF; UNESCO, 2021; BRASIL, 2022).
- **Adaptar cursos ao ritmo de vida dos jovens:** Frente às diferentes responsabilidades que os jovens têm, é preciso que os cursos sejam ajustados à sua disponibilidade. Especialmente jovens em situação de vulnerabilidade, que muitas vezes são responsáveis por complementar ou até sustentar a renda familiar, dispõem de pouco tempo para se dedicar a cursos de qualificação. Assim, o alinhamento dos cursos com o ritmo de vida dos jovens, considerando suas responsabilidades, horários e contextos cotidianos, pode contribuir para maior acesso e engajamento. Em alguns casos, podem ser recomendados cursos mais curtos e intensivos e, em outros, programas mais flexíveis.
- **Oferecer cursos nas modalidades híbrido, presencial e on-line:** Essa é outra estratégia para se adequar ao ritmo de vida dos jovens, mas que também permite ampliar o alcance dos programas. As transformações tecnológicas impulsionam novas formas de oferta, destacando-se os cursos híbridos, que combinam modalidades presenciais e on-line (ILO, 2025). No espaço dos grupos focais, a maior parte dos jovens valorizaram as formações on-line para evitar o deslocamento, mas destacaram a importância de espaços síncronos e presenciais. Já as empresas demonstraram menos confiança nas formações exclusivamente virtuais e muito curtas. Destacaram a importância de momentos presenciais, os quais foram relacionados ao desenvolvimento de conexões com os jovens e de fortalecimento de competências socioemocionais, e valorizaram o alinhamento com os objetivos organizacionais. É importante recordar que em regiões sem acesso à internet, os cursos presenciais são indispensáveis.

- **Aprimorar a didática dos programas:** Existem diferentes metodologias que têm sido propostas para aprimorar o engajamento, com destaque para as que enfatizam metodologias mais interativas e práticas, como projetos integradores e aprendizagens baseadas em problemas reais, que engajam os jovens, variando em formato e intensidade (Shi; Bangpan, 2022). Cursos EAD baseados apenas em vídeos gravados (cursos assíncronos) são considerados como pouco atraentes para as juventudes. Neste ponto, uma questão importante é a formação de professores, pois docentes capacitados para adotar metodologias inovadoras têm maior potencial de motivar os jovens e garantir processos de aprendizagem mais consistentes. Investir na preparação pedagógica desses profissionais é, portanto, condição fundamental para elevar a qualidade e os resultados dos programas de qualificação.
- **Desenvolver soft skills:** De acordo com a visão das empresas, programas também devem incluir o desenvolvimento de competências comportamentais e socioemocionais. Esses dois tipos de competências são consideradas pelas empresas como lacunas atuais das juventudes e, por isso, exigências centrais de qualificação. Mas são características que demandam mais tempo para serem desenvolvidas, por isso demandam formações mais longas e experiências práticas, com mentoria. Cursos mais flexíveis e assíncronos podem ter sua relevância, mas exigem elevado grau de autonomia e independência dos participantes. Nesse sentido, é possível que para aqueles jovens no início de suas carreiras e formações profissionais, os cursos mais flexíveis sejam menos valorizados na perspectiva das empresas.
- **Personalizar os cursos:** Alinhar os cursos às vocações dos jovens, conectando-os às demandas do mercado, favorece o engajamento e reduz a evasão no início da qualificação. De acordo com relatos de empresas no grupo focal, quando os programas de qualificação são pensados levando em conta os interesses vocacionais dos jovens, eles tendem a demonstrar maior motivação para concluir essas formações. Evidências sobre personalização de qualificações e treinamentos vocacionais são escassas, faltando a documentação de experiências e informações mais detalhadas em relação a aspectos como fatores determinantes para o sucesso desse tipo de estratégia (Kluve et al., 2019).
- **Usar chatbots educativos e Sistemas de Tutoria Inteligentes (STIs):** A inteligência artificial (IA) tem oferecido práticas inovadoras no ensino-aprendizagem. Um exemplo são os chatbots educativos, que utilizam IA

e técnicas de processamento de linguagem natural para interagir com estudantes (Unesco, 2021). Os chatbots educativos variam desde modelos mais simples, baseados em regras e palavras-chave, até sistemas avançados que utilizam aprendizagem automática para gerar respostas personalizadas. Exemplos de sua funcionalidade incluem fornecer suporte aos estudantes, criar planos de estudo adaptados, realizar a gestão de horários acadêmicos, promover aprendizagem personalizada por meio de quizzes, diálogos e feedback automático, e facilitar admissões. Os STIs, por sua vez, adaptam conteúdos e atividades com base no desempenho e conhecimento dos estudantes, fornecem dicas e orientam o progresso (Unesco, 2021).

Por outro lado, para aprimorar a conexão dos programas com a demanda, é sugerido:

- **Oferecer cursos relacionados às demandas dos territórios:** Políticas e iniciativas em Educação Profissional e Tecnológica (EPT) na América Latina sublinham a necessidade de desenvolver programas que respondam a especificidades locais, alinhando currículos às vocações regionais e às necessidades emergentes nos arranjos produtivos locais (Prada, Rucci, 2023). O diálogo entre oferta educacional e demanda local contribui para tornar os cursos mais pertinentes ao contexto dos jovens, o que aumenta sua atratividade e impacto na empregabilidade.
- **Conectar qualificações com vagas de trabalho:** Sistemas de desenvolvimento de competências eficazes devem ser desenhados, ofertados e aprimorados em conexão com o setor privado e alinhados às necessidades do mercado de trabalho (Prada, Rucci, 2023). Esse alinhamento garante que os conteúdos técnicos se conectem com possibilidades reais de carreira, ao mesmo tempo em que destacam trajetórias profissionais coerentes com as aspirações individuais. As empresas participantes do grupo focal destacaram que programas robustos, que preparem os jovens de maneira integral, aproximando-os da realidade do mercado de trabalho, aumentam suas chances de inserção produtiva de forma duradoura.
- **Incluir programas de mentoria:** Mentores podem oferecer apoio contínuo e servir como uma referência confiável, permitindo a troca de sugestões práticas e fortalecimento da autoconfiança dos jovens. Uma revisão sistemática sobre mentoria no ensino superior documenta melhora no desempenho acadêmico, maior retenção, bem-estar emocional e integração social (Le; Sok; Heng, 2024).

Os programas de mentoria são especialmente relevantes para jovens em início de carreira, que dispõem de menos experiência e, muitas vezes, ainda não desenvolveram autonomia suficiente para tomar decisões sobre sua trajetória profissional. Ao disponibilizar esse tipo de suporte, é possível criar um ambiente mais acolhedor, em que os jovens conseguem explorar vocações, compreender expectativas do mundo do trabalho e construir um percurso formativo mais consistente.

- **Preparar as lideranças com quem os jovens trabalharão:** A preparação das lideranças que interagem com jovens profissionais deve ser pautada por uma postura acolhedora, inclusiva e empática. De acordo com as discussões no grupo focal de empresas, essas lideranças devem ser capazes de escutar, identificar vocações e fomentar um ambiente de aprendizado contínuo para os jovens. Líderes que adotam práticas empáticas e inclusivas podem criar contextos em que os jovens se sentem valorizados e encorajados a explorar suas vocações e as oportunidades que se colocam em suas trajetórias. Nesse sentido, o preparo das lideranças não se limita a competências técnicas, mas envolve cultivar uma postura humana, de reconhecimento dos jovens como detentores de sonhos e vontades, com potencial para protagonizar suas vidas e carreiras.

**Os programas de qualificação profissional só alcançarão resultados consistentes se conseguirem articular estratégias que, simultaneamente, ampliem o engajamento dos jovens e fortaleçam sua inserção no mundo do trabalho.** Isso exige uma visão integrada, em que acessibilidade, flexibilidade e metodologias inovadoras sejam combinadas a currículos alinhados às demandas territoriais, parcerias com empresas, iniciativas de mentoria e preparo de lideranças. Mais do que multiplicar ofertas de cursos, trata-se de criar trajetórias formativas que sejam viáveis, motivadoras e conectadas a oportunidades reais, ampliando as condições para que os jovens construam suas trajetórias profissionais.

## ● Conclusões

Este capítulo evidenciou que os desafios da qualificação e requalificação profissional no Brasil precisam ser compreendidos à luz de um conjunto de transformações estruturais em curso. A transição demográfica, o avanço acelerado da digitalização e a intensificação das mudanças climáticas estão redefinindo tanto a estrutura da demanda por trabalho quanto os tipos de competências valorizadas no mercado. Nesse contexto, a formação profissional deixa de ser um evento pontual e passa a assumir caráter contínuo, exigindo sistemas mais flexíveis, articulados e capazes de acompanhar trajetórias ocupacionais cada vez menos lineares.

Ao mesmo tempo, o capítulo mostrou que essas transformações incidem de forma desigual sobre a juventude brasileira. Apesar dos avanços recentes no acesso à educação básica e à educação profissional, persistem lacunas relevantes de aprendizagem e fortes desigualdades no acesso ao ensino superior. Os dados analisados indicam que uma parcela expressiva dos jovens não concluiu a educação básica ou concluiu o Ensino Médio sem dar continuidade à formação, encontrando-se em posições mais vulneráveis no mercado de trabalho, marcadas por informalidade, rotatividade e baixa proteção social. Esse quadro reforça a ideia de que a conclusão da educação básica permanece um divisor central para a inserção produtiva e que trajetórias ocupacionais iniciadas de forma precária tendem a produzir efeitos cumulativos negativos ao longo da vida.

A análise também evidenciou que os jovens fora da escola ou fora do ensino superior constituem um grupo profundamente heterogêneo, com combinações distintas de idade, nível educacional, vínculos laborais e responsabilidades familiares. Essa heterogeneidade torna inadequadas abordagens homogêneas de qualificação profissional e reforça a necessidade de políticas e programas sensíveis às diferentes fases da transição escola-trabalho. Em particular, os achados sugerem a importância de estratégias preventivas ainda durante o Ensino Fundamental e o Ensino Médio, bem como de ofertas formativas mais flexíveis e compatíveis com a realidade de jovens que já se encontram inseridos no mundo do trabalho.

No campo dos sistemas de qualificação, o capítulo destacou o avanço de conceitos como aprendizagem ao longo da vida, requalificação, microcredenciais e reconhecimento da aprendizagem prévia, ao mesmo tempo em que apontou seus limites quando implementados de forma fragmentada. As evidências analisadas reforçam que a multiplicação de cursos curtos, certificações e iniciativas isoladas não é suficiente para enfrentar os desafios de inclusão produtiva se não estiver ancorada em sistemas nacionais de qualificação robustos, com governança clara, mecanismos de coordenação entre atores, critérios de qualidade e instrumentos de reconhecimento formal das competências adquiridas em contextos formais, não formais e informais.

Por fim, o capítulo argumenta que programas de (re)qualificação profissional voltados às juventudes só tendem a produzir resultados consistentes quando articulam dois objetivos de forma simultânea: ampliar o engajamento dos jovens nos processos formativos e fortalecer sua conexão com oportunidades reais de trabalho. Isso implica combinar acessibilidade, flexibilidade e metodologias pedagógicas adequadas com estratégias de alinhamento territorial, diálogo com o setor produtivo, mentoria e preparação das lideranças que irão acolher esses jovens no mundo do trabalho. Mais do que expandir a oferta de cursos, o desafio central consiste em construir trajetórias formativas viáveis, reconhecidas e capazes de sustentar processos de inserção produtiva mais estáveis e inclusivos ao longo do tempo.



## Referências

- ABÍLIO, L. C. Plataformas digitais e uberização: globalização de um Sul administrado? *Revista Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12–26, abr./jul. 2020. DOI: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39n1.38579>
- ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 2021.
- ADDATI, L. et al. *Care work and care jobs for the future of decent work*. Genebra: 2018. Disponível em: <<https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work>>. Acesso em: 20 jan. 2025.
- AGGARWAL, Ashwani. *Recognition of prior learning: key success factors and the building blocks of an effective system*. Pretoria: International Labour Organization, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/publns>. Acesso em: 31 ago. 2025.
- AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL (ABDI). *Mapa da digitalização das MPEs brasileiras – 2023*. 2023. 32 p. Disponível em: <<https://www.abdi.com.br/wp-content/uploads/2023/11/Maturidade-digital-2023.pdf>>. Acesso em: 29 ago. 2025.
- AMCHAM BRASIL; HUMANIZADA. *Panorama da Sustentabilidade Corporativa 2025*. São Paulo; 2025. Disponível em: Humanizadas <https://mkt.amcham.com.br/materiais/panorama-sustentabilidade-2025.pdf> Acesso em: 29 ago. 2025.
- ARBACHE, Jorge. *Benefícios e desafios da economia digital para o desenvolvimento econômico*. Cetic.br, 2018.
- ARIAS ORTIZ, E.; DUEÑAS, X.; GIAMBRUNO, C.; LÓPEZ, A. *The State of Education in Latin America and the Caribbean 2024: learning assessments*. Washington, DC: IDB, 2024. Disponível em: <<https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-state-of-education-in-Latin-America-and-the-Caribbean-2024.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2025.
- BANCO MUNDIAL. *Demand-driven skills training and results-based contracting: a framework for performance-based skills development projects*. Washington, DC: World Bank, 2020. Disponível em: <<https://documents1.worldbank.org/curated/en/245201585887181276/pdf/Demand-Driven-Skills-Training-and-Results-Based-Contracting-Lessons-for-Youth-Employment-Programs.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2025.
- BANCO MUNDIAL. *Productive inclusion in Latin America: policy and operational lessons*. Washington, DC: World Bank, 2020. Disponível em: <<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34199>>. Acesso em: 15 jan. 2021.
- BONACICH, E.; WILSON, J. B. *Getting the goods: ports, labour and the logistics revolution*. New York: Cornell University Press, 2008.
- BRASIL. *Estratégia brasileira para a transformação digital (E-Digital): ciclo 2022-2026*. Brasília: Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, 2022. Disponível em: <[https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/transformacaodigital/arquivosestrategiadigital/e-digital\\_ciclo\\_2022-2026.pdf](https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/transformacaodigital/arquivosestrategiadigital/e-digital_ciclo_2022-2026.pdf)>. Acesso em: 26 ago. 2025.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). *Censo escolar da educação básica 2024: resumo técnico*. Brasília, 2025.
- BRASIL. *Decreto nº 9.854, de 27 de dezembro de 2019, Institui a “União Digital” e dá outras providências*. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 2019. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d9854.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9854.htm)>
- BRASSCOM. *Relatório setorial 2024: macrossetor de TIC*. São Paulo, 2025. Disponível em: <<https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-setorial-2024-macrossetor-de-tic/>>. Acesso em: 8 ago. 2025.
- BUSH, Malcolm. *Fatores que impedem as conexões de jovens pobres com o mercado de trabalho: um estudo no Complexo do Caju*, Rio de Janeiro. *Inclusão Social*, Brasília, v. 2, n. 2, 2007. Disponível em: <<https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1600>>. Acesso em: 15 set. 2024.
- CANO, W. *A desindustrialização no Brasil*. *Revista Economia e Sociedade*, Campinas, v. 21, número especial, p. 831-85, 2012.
- Carneiro, L. *IA generativa pode afetar 31,3 milhões de empregos no Brasil*. *Valor Econômico*, São Paulo, 3 jun. 2025. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2025/06/03/ia-generativa-pode-afetar-31-3-milhoes-de-empregos-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 9 jan. 2026.
- CHESNAIS, F. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.
- CLARKE, M.; SHARMA, M.; BHATTACHARJEE, P. *Review of the evidence on short-term education and skills training programs for out-of-school youth with a focus on the use of incentives*. Washington, DC: World Bank, 2021. (Discussion Paper). Disponível em: <<https://documents1.worldbank.org/curated/en/831561611561440947/pdf/Review-of-the-Evidence-on-Short-Term-Education-and-Skills-Training-Programs-for-Out-of-School-Youth-with-a-Focus-on-the-Use-of-Incentives.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2025.
- COMISSÃO ECONÔMICA PARA AMÉRICA LATINA E CARIBE (CEPAL). *Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación. Informe especial Covid-19*, n. 4, 2020. Disponível em: <[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438_es.pdf)>. Acesso em: 20 jul. 2020.
- SILVA, J. d. S. B. da; OLIVEIRA, R. I. da S.; FERREIRA, M. A. dos S. *A relação público-privado no financiamento da educação profissional*. *Holos*, Ano 37, v. 2, e12703, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.15628/holos.2021.12703>. Acesso em: 1 set. 2025
- DE FIGUEIREDO, J. L.; DE JESUS, D. S. V. *Economia criativa: oportunidades e gargalos para o seu fortalecimento na cidade do Rio de Janeiro/Creative economy: opportunities and bottlenecks for its strengthening in the city of Rio de Janeiro*. *Geo Uerj*, n. 36, p. 11-11, 2020.
- DÍAZ, M. M. M.-B. et al. *A world of transformation: moving from degrees to skills-based alternative credentials*. 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18235/0004299>. Acesso em: 15 ago. 2025.
- DIEESE. *Empregos verdes e sustentáveis no Brasil*. São Paulo, 2022. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2022/empregosVerdesSustentaveisBrasil092022.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2024.
- EUROPASS. *The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility*. 1ª ed., Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2018. 32 p. ISBN 978-92-79-80382-6. Disponível em: <<https://europass.europa.eu/system/files/2020-05/EOF%20Brochure-EN.pdf>>. Acesso em: 29 ago. 2025
- FEIJÓ, J.; PERUCHETTI, P. *Performance dos jovens no mercado de trabalho*. FGV IBRE, 2024. Disponível em: <[https://ibre.fgv.br/sites/ibre.fgv.br/files/arquivos/u65/performance\\_dos\\_jovens\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho\\_-\\_final.pdf](https://ibre.fgv.br/sites/ibre.fgv.br/files/arquivos/u65/performance_dos_jovens_no_mercado_de_trabalho_-_final.pdf)>. Acesso em: 16 ago. 2025.
- FIRJAN. *Mapeamento da Indústria Criativa no Brasil – Estudos e Pesquisas*. Rio de Janeiro: Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN), 2022. Disponível em: <<https://casafirjan.com.br/sites/default/files/202207/Mapeamento%20da%20Ind%C3%BAria%20Criativa%20no%20Brasil%202022.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2024.
- FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO (FRM); ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO (IET). *Juventudes fora da escola: sem concluir a educação básica*. Rio de Janeiro: Fundação Roberto Marinho; São Paulo: Fundação Itaú, 2024. 140 p. Disponível em: <https://www.frm.org.br/conteudo/educacao-basica/publicacao/pesquisa-juventudes-fora-da-escola>. Acesso em: 02/02/2026

- GANAPATHY, B.; TREHAN, A.; ASHARA, P.; LEOPOLD, T. *Closing the Skills Gap: Key Insights and Success Metrics*. Genebra: World Economic Forum, 2020.
- GONTERO, S.; NOVELLA, R. *El futuro del trabajo y los desajustes de competencias en América Latina*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/206). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021. Disponível em: <[https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/futuroTrabajoCepal.pdf](https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuroTrabajoCepal.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2025.
- GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M.A. de; COMIN, A. A. *Trajetórias e transições entre jovens brasileiros: pode a expansão eludir as desigualdades? Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 475-498, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/inec/a/cZtJm4FXwFjq4Wfk4JsQkhN/?lang=pt0>>. Acesso em: 13 set. 2024.
- GUTOVIC, V. et al. *Mapping micro-credentials in Latin America and the Caribbean*. 2025. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000393794>>. Acesso em: 15 ago. 2025.
- HARVEY, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola, 1992.
- HOSSEINIOUN, M.; NEFFKE, F.; YOUN, H.; ZHANG, L. *Soft skills matter now more than ever, according to new research*. *Harvard Business Review*, 26 ago. 2025. Disponível em: <<https://hbr.org/2025/08/soft-skills-matter-now-more-than-ever-according-to-new-research?ab=HP-hero-featured->>. Acesso em: 29 ago. 2025.
- IRWIN, E.; PICKERILL, J.; DESETTI, B. *Skills for life: lifelong learning*. Washington, DC: BID, 2020.
- INSTITUTO CÍCLICA. *O futuro do mundo do trabalho para as juventudes*, 2023. Disponível em: [https://institutociclica.org/wp-content/uploads/2023/08/ciclica-futuro\\_trabalho\\_juventude.pdf](https://institutociclica.org/wp-content/uploads/2023/08/ciclica-futuro_trabalho_juventude.pdf). Acesso: 24 de set. de 2025.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). *Apresentação - Censo da Educação Superior 2024: Divulgação dos resultados*. Brasília, DF: Inep, 2024. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/centso\\_superior/documentos/2024/apresentacao\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2024.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/centso_superior/documentos/2024/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2024.pdf). Acesso em: 30 set. 2024.
- INSTITUTO VEREDAS. *Inclusão produtiva no Brasil: evidências para impulsionar oportunidades de trabalho e renda*. São Paulo: Fundação Arymax, Fundo Pranay, Instituto Veredas, 2019. Disponível em: <<https://arymax.org.br/conhecimento/inclusaoproductivanobrasil/>>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- INSTITUTO VEREDAS. *Tendências e oportunidades de inclusão socioproductiva jovem no mundo do trabalho do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro, 2025. Disponível em: <[https://drive.google.com/file/d/1OtiEWvL5mx\\_MD-VK-00iQpNiXtLGSrhw/view](https://drive.google.com/file/d/1OtiEWvL5mx_MD-VK-00iQpNiXtLGSrhw/view)>. Acesso em: 29 ago. 2025.
- INSTITUTO SEMESP. *Mapa do Ensino Superior no Brasil – 14ª edição (2024)*. São Paulo: Instituto Simesp, 2024. Disponível em: <<https://www.simesp.org.br/wp-content/uploads/2024/04/mapa-do-ensino-superior-no-brasil-2024.pdf>>. Acesso em: 29 ago. 2025.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pirâmide etária – IBGE Educa: Jovens*. Brasília: IBGE, [2025]. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18318-piramide-etaria.html>>.
- ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO. *Educação Profissional no Brasil está pouco desenvolvida em relação a outros países, aponta OCDE*. 13 set. 2023. Disponível em: <<https://www.itaueducacaoetrabalho.org.br/acontece/educacao-profissional-no-brasil-esta-pouco-desenvolvida-em-relacao-a-outros-paises-aponta-ocde>>. Acesso em: 29 ago. 2025.
- JACQUARD, A.; LEOPOLD, T.; SILVA, A. *Unlocking Opportunity: A Global Framework for Enabling Transitions to the Jobs of Tomorrow*. Genebra: World Economic Forum, 23 set. 2024.
- KLUBE, J. et al. *Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review*. *World Development*, 2019.
- LE, H. G.; SOK, S.; HENG, K. *The Benefits of Peer Mentoring in Higher Education: Findings from a Systematic Review*. *Journal of Learning Development in Higher Education*, 2024. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1447398> Acesso em: 22 ago. 2025.
- Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *Jovens ganham espaço no mercado de trabalho e impulsionam queda no desemprego e na informalidade*. Brasília, publicado em 30 abr. 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/jovens-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho-e-impulsionam-queda-no-desemprego-e-na-informalidade>>.
- Ministério do Trabalho. *Sobre o Quadro Brasileiro de Qualificações – QBQ*. [s.d]. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/quadro-brasileiro-de-qualificacoes-qbq/sobre-o-qbq/>>. Acesso em: 1 set. 2025.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). *The recognition of prior learning: validating general competences*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n. 270. Paris: OECD Publishing, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/2d9fb06a-en>. Acesso em: 31 ago. 2025.
- ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *Strengthening the Governance of Skills Systems – Self-Assessment Tool*. Paris: OECD, mar. 2020. 16 p. Disponível em: <[https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/support-materials/2020/03/strengthening-the-governance-of-skills-systems\\_0315c545/Strengthening\\_the\\_Governance\\_of\\_Skills\\_Systems\\_Self\\_Assessment\\_Tool.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/support-materials/2020/03/strengthening-the-governance-of-skills-systems_0315c545/Strengthening_the_Governance_of_Skills_Systems_Self_Assessment_Tool.pdf)>. Acesso em: 1 set. 2025.
- ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education*. Paris: OECD Publishing, dez. 2023a. 491 p. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/53f23881-en>
- ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *Micro-credentials for lifelong learning and employability: uses and possibilities*. OECD Education Policy Perspectives, n. 66, 2023b. Disponível em: <[https://www.oecd.org/en/publications/micro-credentials-for-lifelong-learning-and-employability\\_9c4b7b68-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/micro-credentials-for-lifelong-learning-and-employability_9c4b7b68-en.html)>. Acesso em: 15 ago. 2025.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Recognition of prior learning (RPL): learning package*. Geneva: International Labour Office, Skills and Employability Branch, 2018. Disponível em: <<https://www.ilo.org/publns>>. Acesso em: 31 ago. 2025.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Ajustar as competências e a aprendizagem ao longo da vida para o futuro do trabalho*. Relatório global, Genebra: OIT, 3 nov. 2021. Disponível em: <[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_826472.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-lisbon/documents/publication/wcms_826472.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2025.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Adapting apprenticeships for the reskilling and upskilling of adults (1st ed.)*. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: <[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_861710.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_861710.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2025.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Financing mechanisms for promoting social inclusion in skills and lifelong learning systems - Global overview of current practices and policy options*. Geneva: International Labour Office, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/financing-mechanisms-promoting-social-inclusion-skills-and-lifelong> Acesso em: 26 ago. 2025.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Vulnerable youth, digital skills and vocational training in Latin America*. Geneva: International Labour Organization, 2024. Disponível em: <[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_emp/%40ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_913057.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_913057.pdf)>. Acesso em: 22 ago. 2025.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Digitalisation and blending of training programmes*. Geneva: International Labour Office, 2025. Disponível

em: <[https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/Digitalization-manual\\_05.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/Digitalization-manual_05.pdf)> . Acesso em: 26 ago. 2025.

OLIVER, B. Towards a common definition of micro-credentials. Paris, 2022. Disponível em: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668>> . Acesso em: 15 ago. 2025.

OTTONI, Bruno, et al. Automação e perda de empregos: o caso brasileiro. *Nova Economia*, 2022, 32: 157-180.

PEREIRA, Bruna. Economia do cuidado: marco teórico-conceitual. Brasília: [s.n.], Disponível em: <[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7412/1/RP\\_Economia\\_2016.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7412/1/RP_Economia_2016.pdf)> . Acesso em: 20 jan. 2025.

POSTHUMA, A.; VARGAS ZÚÑIGA, F.; GONZÁLEZ AVILA, L. Marco regional de cualificaciones de América Latina. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo – CINTERFOR, 2022. Disponível em: <[https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2/1293516660002676](https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1293516660002676)> . Acesso em: 25 ago. 2025.

PRADA, M.F.; RUCCI, G. Skills for work in Latin America and the Caribbean: unlocking talent for a sustainable and equitable future. IDB, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.18235/0005160> . Acesso em: 29 ago. 2025.

PWC. Pesquisa Global de Entretenimento e Mídia 2023–2027. São Paulo: PwC, 2024. Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/estudos/setores-atividades/entretenimento-midia/2024/tl-pesquisa-global-de-entretenimento-e-midia-2023-2027.pdf>> . Acesso em: 29 ago. 2025.

QUEIROZ, Christina. Economia do cuidado. *Pesquisa FAPESP*, São Paulo, n. 299, p. 32–37, jan. 2021. Disponível em: <[https://revistapesquisa.fapesp.br/wp-content/uploads/2021/01/032-037\\_economia-do-cuidado\\_299.pdf](https://revistapesquisa.fapesp.br/wp-content/uploads/2021/01/032-037_economia-do-cuidado_299.pdf)> . Acesso em: 29 ago. 2025.

RIGOLINI, J. Productive inclusion: a silver bullet, or a new development fad?. *Brookings*, jul. 2016. Disponível em: <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2016/04/12/productive-inclusion-a-silver-bullet-or-a-new-development-fad/>. Acesso em: 29 ago. 2025.

ROCHA, Enid et al. Diferentes vulnerabilidades dos jovens que estão sem trabalhar e sem estudar: como formular políticas públicas?. *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, v. 39, p. 545-562, 2021.

RODRIG, D. Premature deindustrialization. *Journal of Economic Growth*, v. 21, n. 1, p. 1-33, 2016. Disponível em: <<https://www.nber.org/papers/w20935>> . Acesso em 15 ago. 2020.

SAGET, C.; VOGT-SCHILB, A.; LUU, T. Jobs in a Net-Zero Emissions Future in Latin America and the Caribbean. Washington, DC; Genebra: Inter-American Development Bank; International Labour Organization (OIT), 2020. 131p.

SEBRAE. Economia prateada e as oportunidades de mercado. Blog Sebrae RS, Porto Alegre, 21 ago. 2025. Disponível em: <<https://digital.sebraers.com.br/blog/mercado/economia-prateada-e-as-oportunidades-de-mercado/>> . Acesso em: 29 ago. 2025.

SHI, Y.; BANGPAN, M. Young people's participation experiences of technical and vocational education and training interventions in low- and middle-income countries: a systematic review of qualitative evidence. *International Journal of Technical and Vocational Education and Training*, Londres, v. 14, n. 1, p. 1-20, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s40461-022-00136-4>. Acesso em: 22 ago. 2025.

SHIRASU, M. R.; ARRAES, R. de A. Decisão dos jovens brasileiros: trabalhar e/ou estudar ou nem-nem. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 49, n. 2, p. 97-130, 2019. Disponível em: < <https://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/1947> > . Acesso em: 22 ago. 2025.

STAMPINI, M.; CASTILLO, A.; OKUMURA, M.; JIMÉNEZ, C.; REQUEJO, J.; FOCES, M. Silver Economy: A Mapping of Actors and Trends in Latin America and the Caribbean. Washington, DC: Inter-American Development Bank (IDB), 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.18235/0003237>. Acesso em: 1 set. 2025.

TRAVASSOS, G. F.; COELHO, A. B.; ARENDS-KUENNING, M. P. The elderly in Brazil: demographic transition, profile, and socioeconomic condition. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 37, p. e0129, 2020.

TUCK, Ron. An introductory guide to national qualifications frameworks: conceptual and practical issues for policy makers. Geneva: International Labour Organization (OIT), 2007. Disponível em: < [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/instructionalmaterial/wcms\\_103623.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf)> . Acesso em: 29 ago. 2025.

UNESCO. AI and education: guidance for policy-makers. Paris: UNESCO, 2021. 45 p. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000376709>. Acesso em: 26 ago. 2025.

UNESCO. Transforming technical and vocational education and training for successful and just transitions: UNESCO strategy 2022-2029. Paris: UNESCO, 2022a. ISBN 978-92-3-100552-7.

UNESCO. Global Review of Training Funds: Spotlight on Levy-Schemes in 75 Countries. 2022b. Disponível em: <https://doi.org/10.54675/MPMZ1114>

UNESCO; CEDEFOP. Global inventory of regional and national qualifications frameworks. Volume II: national and regional case studies. Luxemburgo; Paris: UNESCO Institute for Lifelong Learning; CEDEFOP; European Training Foundation, 2023. ISBN 978-92-3-100615-9.

UNCTAD; PNUD. Relatório de Economia Criativa 2010: Creative Economy Report 2010. Genebra; Nova York: UNCTAD; PNUD – Unidade Especial para Cooperação Sul-Sul, 2010. 423 p. Disponível em: <[https://unctad.org/system/files/official-document/ditctab20103\\_pt.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ditctab20103_pt.pdf)> . Acesso em: 1 set. 2025.

UNEP. Rumo a uma economia verde: caminhos para o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza. Nairóbi: ONU, 2011

VAHDAT, V. S.; BORSARI, P. R.; LEMOS, P. R.; RIBEIRO, F. F.; BENATTI, G. S. S.; CAVALCANTE FILHO, P. G.; FARIAS, B. G. Retrato do trabalho informal no Brasil: desafios e caminhos de solução. São Paulo: Fundação Arymax, B3 Social, Instituto Veredas, 2022.

VAHDAT, V. S.; BENATTI, G. S. S.; CHIQUETTO, J. B.; MELLO, G. S. L.; FERREIRA, C. N.; FELÍCIO, A. S. G.; SILVA, T. A. G.; CONCEIÇÃO, A. S. P.; DIAS, F.; CAMPOS, J. N.; ESPINDULA, B. F.; SUANO, B.; BOEIRA, L. S. Inclusão Produtiva e Transição para a Sustentabilidade: oportunidades para o Brasil. São Paulo: Fundação Arymax, B3 Social, Instituto Golden Tree, Instituto Itaúsa, Instituto Cíclica, Instituto Veredas. 2024.

VIEIRA, C. S. et al. Como as mudanças no trabalho e na renda dos pais afetam as escolhas entre estudo e trabalho dos jovens?. 2016. Disponível em: < <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7498> > . Acesso em: 22 ago. 2025.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). Closing the Skills Gap: Key Insights and Success Metrics. White Paper, Genebra: World Economic Forum, nov. 2020. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GSC\\_NES\\_White\\_Paper\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GSC_NES_White_Paper_2020.pdf)> . Acesso em: 1 set. 2025.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). Putting skills first: opportunities for building efficient and equitable labour markets. Insight Report, Genebra: World Economic Forum, 15 jan. 2024. Disponível em: <[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Putting\\_Skills\\_First\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Putting_Skills_First_2024.pdf)> . Acesso em: 1 set. 2025.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). Future of Jobs Report 2025. Genebra: World Economic Forum, 2025. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025>> . Acesso em: 1 set. 2025.

WORLD RESOURCES INSTITUTE BRASIL (WRI Brasil). Relatório Institucional 2020. São Paulo: WRI Brasil, 2020. Disponível em: <[https://www.wribrasil.org.br/sites/default/files/uploads/wri\\_brasil-relatorio-institucional-2020.pdf](https://www.wribrasil.org.br/sites/default/files/uploads/wri_brasil-relatorio-institucional-2020.pdf)> . Acesso em: 1 set. 2025.



## CAPÍTULO 02

# Efetividade e Experiências de Referência

Para que a qualificação profissional possa ser um componente estratégico na formação e na inclusão produtiva das juventudes no país é fundamental partir do que se sabe sobre a sua efetividade. As inúmeras experiências realizadas ao redor do mundo oferecem aprendizados importantes que podem ser incorporados no desenho dos programas, ao mesmo tempo que algumas questões são melhor definidas a partir das realidades específicas que se apresentam.

Este capítulo tem como objetivo reunir as melhores evidências disponíveis nas intervenções relacionadas à qualificação profissional. Esforços anteriores já buscaram sistematizar evidências de efetividade no campo da inclusão produtiva (Vahdat et al., 2019) ou sobre formação profissional de maneira mais ampla (Cavalcanti et. al, 2023). Nesta oportunidade queremos dar especial atenção aos cursos de curta duração, que podem ser oferecidos em diversos formatos e para diferentes áreas de conhecimento.

Para isso foi conduzida uma revisão da literatura a partir de buscas em repositórios de pesquisa (Jstor, Scielo, Web of Science) e de organismos internacionais (Banco Mundial, BID, Fórum Econômico Mundial, OCDE, OIT, UNESCO). Como estratégia de busca foram empregadas combinações de termos relacionados com qualificação profissional, tipos de programas e efetividade, filtrando resultados para o período 2020-2025, com exceção para sínteses de evidências, que abrangeram buscas de estudos a partir de 2015. Como resultado foram mapeados 73 estudos, dos quais foram priorizados 28 para uma análise detalhada, por apresentarem evidências de impacto rigorosas, como ensaios clínicos randomizados, estudos de coorte, meta-análises e revisões sistemáticas. Adicionalmente, foram feitas buscas manuais e foram incluídos casos internacionais, em formato de box, para cobrir lacunas da discussão e apresentar experiências de referência.

Este documento apresenta os resultados da sistematização das evidências encontradas e está organizado em três seções. A primeira apresenta um panorama mais amplo dos tipos de intervenções que estão associadas à qualificação profissional e revela a necessidade de utilizar uma combinação de instrumentos para ampliar a efetividade das intervenções. Já a segunda seção apresenta as evidências de efetividade encontradas e recomendações associadas a diferentes aspectos relevantes dos programas de qualificação profissional. Ao final, é apresentada uma síntese das principais conclusões que podem ser extraídas a partir dessa revisão da literatura.

# 01

## Intervenções associadas à qualificação profissional

**Cursos de qualificação profissional são um elemento recorrente nas intervenções de inclusão produtiva.** No relatório de 2024 da Partnership for Economic Inclusion do Banco Mundial, foram mapeados 405 programas no mundo relacionados ao campo da inclusão produtiva e, entre esses, 95,6% tinham um componente de desenvolvimento de competências. É interessante notar, no entanto, que os programas com muita frequência envolvem uma combinação de componentes<sup>9</sup>. De acordo com o mapeamento do Banco Mundial, 18,0% tinham de 3 a 4 componentes, 52,6% tinham de 5 a 6 e 28,6% tinham entre 7 e 8. Dessa forma, mais do que um curso específico, parece importante entender a qualificação profissional como uma área de intervenção, em que um conjunto de componentes pode (e precisa) ser combinado (Arévalo-Sánchez et al., 2024).

**Os estudos que analisam a efetividade dos programas e políticas para a melhoria da inserção dos jovens no mercado de trabalho apresentam diferentes categorias de intervenções.** Em um dos artigos mais citados na literatura, Kluve et al. (2019) sistematizam 113 avaliações de impacto e propõem dividir os programas para a empregabilidade jovem em quatro categorias: treinamento e desenvolvimento de competências, promoção do empreendedorismo, serviços de empregabilidade e empregos subsidiados - sendo o primeiro tipo o que estaria mais próximo dos cursos de qualificação profissional. Já Apunyo et al. (2022) organizaram um mapa de evidências sobre empregabilidade jovem a partir de 399 publicações e definiram “treinamento, qualificação e a requalificação” de jovens como uma área ampla envolvendo intervenções como: acreditação e certificação de competências, avaliação e reconhecimento de aprendizagem prévia, educação profissional e tecnológica, estágios e programas de aprendizagem, treinamento em competências de negócios, treinamento em competências socioemocionais, e treinamento de instrutores. Além da diversidade de definições, os cursos de qualificação profissional apresentam diferentes objetivos, que vão desde a inserção no mercado de trabalho, a introdução a um ofício ou a especialização nas suas competências.

<sup>9</sup> Além do desenvolvimento de competências, os componentes identificados na publicação são: mentoria, crédito, conexão com mercados, facilitação de serviços financeiros, resiliência climática, transferências de renda e conexão com vagas.

Frente a essa diversidade de intervenções, parece útil organizá-las de maneira a evidenciar a suas inter-relações. A Tabela 1 propõe, para os fins deste trabalho, uma organização com quatro grandes componentes que podem contribuir de maneira diferenciada para a qualificação profissional dos jovens. Como é possível observar, os cursos de formação são apenas um dos componentes, o qual é fortalecido por outros elementos, incluindo estratégias de certificação.

**Tabela 1:** Intervenções associadas à qualificação profissional.

CURSOS DE FORMAÇÃO DE CURTA DURAÇÃO	COMPONENTES QUE PODEM SER COMBINADOS AOS CURSOS
<p><b>Objetivo:</b> Desenvolver competências relevantes para a empregabilidade dos jovens fora da educação formal. Podem abordar diferentes tipos de competências (básicas, técnicas, socioemocionais ou de negócios) e podem ter diferentes níveis de especialidade.</p> <p><b>Exemplos:</b> Cursos livres ou de formação inicial e continuada (FIC), Massive Open Online Courses (MOOCs).</p>	<p><b>Objetivo:</b> Fortalecer a efetividade dos programas de qualificação. Seja fomentando a permanência nos programas, criando oportunidades para a experiência prática ou favorecendo a conexão com oportunidades concretas de inserção produtiva.</p> <p><b>Exemplos:</b> Apoio material e financeiro, bootcamps, programas de aprendizagem e estágios, mentoria, intermediação de mão de obra.</p>
CERTIFICAÇÃO DA APRENDIZAGEM PRÉVIA	CERTIFICAÇÕES FORMAIS
<p><b>Objetivo:</b> Reconhecer a aprendizagem que os indivíduos já possuem e que foram obtidas em contextos não formais e informais. Permite a valorização das experiências e a conexão com futuras oportunidades de qualificação formais.</p> <p><b>Exemplos:</b> Certificação via portfólio, prova prática ou avaliação de competências.</p>	<p><b>Objetivo:</b> Validar, de forma padronizada, a aquisição de competências decorrentes de cursos de qualificação profissional, associando-as a níveis e perfis ocupacionais. Essas validações podem favorecer o “empilhamento” de qualificações.</p> <p><b>Exemplos:</b> Diplomas de conclusão de curso, microcredenciais e badges digitais</p>

Fonte: Elaboração própria.

Ao considerar esse conjunto de intervenções é importante ter em vista também como sua efetividade tem sido entendida. A partir da revisão da literatura, é possível identificar três perspectivas complementares para discutir os resultados das intervenções de maneira combinada ou isolada:

- **Resultados de educação e competências** - No mapa de evidências sobre programas de qualificação profissional para jovens elaborado por Apunyo et al. (2022), 24% das publicações analisadas reportam resultados de intervenções relacionados à educação e ao desenvolvimento de competências. Esses resultados abrangem temas como o acesso e a qualidade das iniciativas educacionais, as taxas de conclusão de cursos e a aquisição de conhecimentos, incluindo competências digitais e socioemocionais. As evidências indicam que intervenções com temas e formatos diversificados tendem a produzir resultados de curto prazo, observáveis no desempenho em testes de competências e na obtenção de certificações.
- **Resultados em inclusão produtiva** - Esses são os resultados de médio e longo prazo monitorados com maior frequência por avaliações de impacto. Dentre os indicadores monitorados, o principal é a mudança no status de emprego, isto é, se o beneficiário conseguiu um posto de trabalho ou mudou de emprego após a intervenção, seguido de mudanças no nível de renda (Mawn et al., 2017; Vezza, 2021; Apunyo et al., 2022). Esses indicadores com frequência são medidos em diferentes horizontes de tempo.
- **Resultados mais abrangentes** - As intervenções também podem ser analisadas quanto aos efeitos sobre a saúde e a qualidade de vida, os quais são considerados externalidades positivas. Na revisão de Apunyo et al. (2022), 30% das publicações abordaram mudanças na qualidade de vida. Outros temas, como melhorias nas condições de saúde, incluindo saúde mental, e mudanças na condição de beneficiários de programas de assistência e seguridade social foram reportados em alguns estudos (Stea et al., 2024; Marques et al., 2025). Esses achados reforçam a ideia de que os objetivos e os resultados esperados dos programas devem considerar as diferentes necessidades do público-alvo, em especial aos socialmente vulneráveis, que podem necessitar de atenção diferenciada.

**O monitoramento e a avaliação dos programas ocorre por meio de técnicas de acompanhamento dos participantes pós-intervenção.** As ferramentas empregadas são variadas, sem um método predominante. Entre os métodos identificados destaca-se a análise de custo-benefício (Puerto et al., 2022), a meta-análise de estudos que apresentam técnicas estatísticas de significância (Kluve et al., 2019), estudos randomizados e quasi-randomizados com a presença de grupos de controle (Mawn et

al., 2017; Veza, 2021) e o monitoramento da renda dos participantes pós-intervenção (Ferrando et al., 2025). Essas abordagens revelam que existe mais de um caminho possível para o monitoramento e a avaliação, que pode incluir a análise de resultados de intervenções individuais, com variados níveis de rigor, e a análise de intervenções em conjunto, para reduzir vieses e identificar tendências mais amplas.

**Ao passo que as diferentes categorias apontadas acima permitem um olhar abrangente para o campo da qualificação profissional, persiste um desafio significativo de entender os resultados dos diferentes formatos de programas.** Os programas de qualificação profissional apresentam uma diversidade muito grande, por exemplo, em termos da sua carga horária, metodologia utilizada, organização do tempo, componentes utilizados, tipos de competências desenvolvidas, entre outros elementos. Revisões sistemáticas e meta-análises tendem a tratar conjuntamente programas que duram algumas dezenas de horas e aqueles que duram diversos meses. Diante dessas diversidades, torna-se necessário o desenvolvimento de novos estudos de avaliação focados especificamente em programas de curta duração.

A partir deste panorama inicial, a próxima seção busca sistematizar as evidências de efetividade disponíveis relacionadas aos resultados de programas de inclusão produtiva, no âmbito da qualificação e requalificação profissional.



# 02

## Evidências de efetividade e recomendações

De maneira geral, as evidências sobre os resultados dos programas de qualificação profissional são positivas, ao mesmo tempo que limitadas. Segundo a OCDE, os programas de educação e treinamento de competências, especialmente os de curta duração, têm potencial para melhorar a empregabilidade no curto prazo, ainda que seus efeitos sobre a renda sejam mais limitados ou inconsistentes (OECD, 2022). Outros estudos de revisão sistemática apontam que as intervenções podem resultar no aumento da renda efetiva ou esperada, sobretudo para mulheres, no horizonte temporal de longo prazo. No entanto, diversas revisões relataram que, mesmo após as intervenções, os jovens participantes ainda dependiam de mais de uma fonte de renda, como bicos e trabalhos informais (Mawn et al., 2017; Shi; Bangpan, 2022).

Diante desse panorama, parece relevante que a análise da efetividade dos programas seja realizada a partir de dois eixos estruturantes: o das características dos programas e o dos resultados alcançados. Compreender a relação causal entre os componentes das intervenções e os resultados alcançados é um aspecto estratégico para entender as variáveis que devem ser consideradas no desenho de programas e políticas sobre o tema. Sendo assim, esta seção se dedica a explorar tanto os resultados que foram identificados como as características dos programas mais efetivos.

As quatro subseções a seguir organizam os achados da literatura ao redor das tarefas práticas que precisam ser enfrentadas por organizações que buscam oferecer programas de qualificação profissional.

## ● **2.1 - O ponto de partida**

### **A - AS NECESSIDADES E O CONHECIMENTO PRÉVIO DO PÚBLICO-ALVO**

**Um ponto de partida fundamental para os programas de qualificação profissional é a adequação de seu desenho às necessidades e ao perfil do público-alvo.** Revisões sistemáticas sobre políticas de integração de jovens no mercado de trabalho indicam que os objetivos dos programas, bem como sua capacidade de adaptação e customização ao perfil do público-alvo, são fatores mais determinantes para a efetividade das intervenções do que o seu formato (Kluve et al., 2019). Tal evidência decorre da heterogeneidade dos participantes e da diversidade das causas associadas às situações de desemprego (Newton et al., 2020).

**As evidências apontam que os jovens reagem de forma diferente aos programas de qualificação profissional em comparação às gerações mais velhas.** No curto prazo, os participantes jovens costumam apresentar resultados melhores, embora ambos os grupos tenham apresentado resultados similares no médio prazo (Card; Kluve; Weber, 2018). Na prática, isso significa que componentes como o acompanhamento individualizado, a combinação de intervenções e o engajamento de múltiplos tipos de atores devem ser considerados como características determinantes para a efetividade (Marques et al., 2025).

**Com frequência, os programas são desenhados com a consideração do nível de educação formal dos jovens, ao invés da sua faixa etária.** Isso ocorre pois, entre os jovens, pode haver variações expressivas no nível de escolaridade, que podem variar do ensino fundamental à pós-graduação. No entanto, essa falta de distinção pode resultar em programas não adaptados à etapas de vida dos jovens, como a transição entre a escola e a universidade e o ingresso no mercado de trabalho.

**Assim, é fundamental captar de forma estruturada as lacunas de formação, os interesses e as experiências prévias dos jovens. Isso pode incluir avaliações diagnósticas de competências (tanto básicas, técnicas quanto socioemocionais),** entrevistas ou grupos focais para mapear expectativas profissionais, trajetórias educacionais e barreiras percebidas ao aprendizado. Clarke, Sharma e Bhattacharjee (2021) destacam que programas de formação de curta duração para jovens fora da escola, ajustados às necessidades específicas e ao nível inicial dos participantes, tendem a ter resultados expressivos.

**Um dos instrumentos que tem sido utilizado para apoiar esse processo é a certificação do conhecimento prévio.** O processo de Reconhecimento de Aprendizagem Prévia identifica, avalia e certifica os conhecimentos, habilidades e competências que uma pessoa adquiriu fora

do sistema educacional tradicional, seja por meio da experiência profissional, aprendizagem informal ou educação não formal (Levin et. al, 2023). Esse formato de certificação valida a experiência prática como uma trajetória legítima de aprendizagem e destaca a importância do reconhecimento desses conhecimentos para profissionais que não seguiram percursos formais de educação. Um órgão credenciador é responsável por atestar a competência do trabalhador com base em sua experiência prática de trabalho.

**Ainda parece haver poucas experiências de certificação do conhecimento prévio que dê atenção aos jovens, mas sua importância deve crescer nos próximos anos.** Em um contexto no qual as oportunidades no mercado de trabalho se tornam cada vez mais restritas, os processos de certificação de conhecimentos adquiridos em contextos informais podem desempenhar um papel fundamental para evitar a perpetuação de trajetórias ocupacionais informais entre os jovens. Uma experiência da África do Sul ilustra como esse instrumento pode ser mobilizado de maneira estratégica (Box 1).





## Política Nacional de Reconhecimento de Aprendizagem Prévia da África do Sul

Uma experiência da África do Sul ilustra como o reconhecimento de aprendizagem prévia pode ser alinhado a um framework nacional de qualificações. Frameworks de qualificação são instrumentos que definem e classificam as qualificações em níveis, aos quais se associam resultados de aprendizagem esperados, permitindo aos países estabelecer e comparar referências para as trajetórias profissionais (UNESCO, 2024a). Estabelecido em 2008, o framework de qualificações sul africano prevê o desenvolvimento de um sistema de reconhecimento de aprendizagem prévia como parte da política nacional sobre o tema, que seria instituída em 2014 (SAQA, 2023).

Uma política de coordenação da estratégia, lançada em 2019, denominou os atores responsáveis pela implementação do plano, com a participação direta da autoridade sul-africana de qualificações (SAQA) e de conselhos de qualidade (quality councils). A SAQA é responsável pela implementação da política nacional de qualificações, garantindo a sua execução, monitoramento e o cumprimento dos objetivos. Os conselhos de qualidade, por sua vez, são divididos em três tipos: o primeiro assegura e avalia a qualidade da educação básica, o segundo da educação superior e o terceiro discute e organiza a relação entre qualificações e ocupações no contexto do mercado de trabalho sul africano. Esses órgãos têm como principal objetivo assegurar que os currículos estão alinhados com as ocupações catalogadas pelo sistema nacional de qualificações (UNESCO, 2024b).

Na prática, o reconhecimento de competências prévias ocorre por meio de três etapas: pré-aplicação, submissão de evidências e avaliação. Na primeira,

o candidato deve reunir um portfólio de documentos que comprove as competências em um campo de atuação. Nessa etapa, é comum que organizações da sociedade civil ou universidades ofereçam oficinas de orientação sobre os documentos e o processo de submissão. Em seguida, os candidatos submetem esses documentos à SAQA, que verifica se essas evidências satisfazem os resultados de aprendizagem de uma qualificação específica do framework nacional. Se aprovado, o candidato obtém créditos, que podem ser utilizados para obter acesso direto a uma qualificação completa, como um certificado de curso de nível técnico, ou o acesso direto a programas de ensino superior, eliminando pré-requisitos formais de escolaridade (Janakk, 2011).

Após os primeiros 18 anos de implementação do framework de qualificação sul africano, mais de 500.000 pessoas passaram pelo sistema de reconhecimento de aprendizagem prévia. Os principais beneficiários foram trabalhadores com múltiplos anos de experiência profissional, ensino médio incompleto e que se posicionaram entre os níveis 2 e 4 da escala de qualificação profissional, que são níveis iniciais (UNESCO, 2024b). Uma avaliação de impacto do programa, realizada com 173 atores responsáveis pela sua implementação, revelou que a política nacional ajudou a informar as práticas e as políticas dessas organizações, por padronizar critérios e processos relacionados com a avaliação e o desenho de programas internos. 28% dos respondentes afirmaram que a política facilitou o acesso e a mobilidade de estudantes entre organizações de ensino (SAQA, 2023).

No entanto, desafios como a falta de disseminação sobre o conceito de aprendizagem prévia e a insuficiência de recursos direcionadas a organizações que atuam com o tema ainda persistem (UNESCO, 2024b).

**No Brasil, a Rede Nacional de Certificação Profissional - Rede Certifica, lançada em 2024, é um primeiro passo na implementação de um sistema de certificação de aprendizagem prévia no país.** A Rede tem como objetivo fornecer certificação profissional à população trabalhadora, reconhecendo formalmente processos de aprendizagem formais e não formais, adquiridos durante a sua trajetória de vida e trabalho, podendo ser integrada

à educação básica, incluindo Educação de Jovens e Adultos (EJA). A iniciativa oferece um processo de certificação de forma gratuita pelas intuições credenciadas, que são responsáveis por monitorar e avaliar o processo em articulação com a política de formação profissional (Brasil, 2024).

## **B - O CONTEXTO SOCIOECONÔMICO E POTENCIAIS EMPREGADORES**

**A importância de considerar o contexto pode ser evidenciada quando se comparam as experiências dos programas de qualificação em países com diferentes níveis de desenvolvimento.** Programas orientados para a empregabilidade de jovens tendem a ser mais efetivos em países de baixa e média renda do que em países de renda alta (Kluve et al., 2019; Puerto et al., 2022). Esses resultados também foram encontrados para os países latino-americanos (Veza, 2021). No que se refere aos tipos de intervenções, a empregabilidade ocorre sobretudo nos programas de desenvolvimento de competências (Johanson, 2020). No entanto, em termos de efetividade, as intervenções de promoção do empreendedorismo e de serviços de conexão com vagas tendem a apresentar melhor desempenho em países de baixa e média renda (Puerto et al., 2022). Esse quadro pode ser explicado pelas características do mercado de trabalho desses países, em que um cenário marcado pela alta informalidade, lacunas de informação e gargalos nos níveis de educação podem tornar as oportunidades de empreendedorismo mais atrativas do que aquelas associadas à conquista de vagas de emprego. Deve-se ressaltar, contudo, que isso não significa que o desenvolvimento de competências não seja importante para a inclusão produtiva, mas sim que a formação empreendedora tende a gerar melhores resultados em cenários com baixa disponibilidade de vagas formais de trabalho no curto prazo.

**Neste contexto, as evidências disponíveis apontam que programas de treinamento vocacional alinhados às demandas do mercado de trabalho apresentam impactos positivos sobre a empregabilidade e a qualidade do emprego.** Um estudo experimental revelou que a adequação dos currículos e conteúdos às necessidades reais do mercado, bem como a oferta por provedores qualificados, tende a elevar as taxas de inserção laboral entre 4 e 6 pontos percentuais em comparação aos grupos de controle. Esses resultados sugerem que a formação profissional voltada à prática e à empregabilidade imediata é uma estratégia efetiva para aumentar a probabilidade de emprego formal, ampliar as horas trabalhadas e melhorar as condições ocupacionais, reforçando a importância de políticas ativas de trabalho baseadas em evidências e integradas ao setor produtivo (Hirshleifer et al., 2016; Cavalcanti et al., 2023).

**Esses resultados são confirmados por revisões sistemáticas que apontam que programas de treinamento orientados pela demanda, com participação ativa dos empregadores**

**na definição de competências, mostraram-se eficazes na melhoria da empregabilidade, renda e qualidade do trabalho.** Os treinamentos de curto prazo orientados pela demanda contribuem de forma eficaz para melhoria do emprego juvenil, sobretudo entre as mulheres e os jovens em situação de vulnerabilidade e fora do mercado de trabalho (Johanson, 2020; Bhattacharjee; Clarke; Sharma, 2021). Esses resultados apontam para a importância do engajamento de qualidade de atores de diferentes naturezas nas intervenções, um aspecto que foi apontado como estratégico em múltiplas revisões (Kluve et al., 2017; Mawn et al., 2017).

**Diversas experiências internacionais têm buscado aperfeiçoar o alinhamento entre formação e demanda de competências, utilizando metodologias complementares para captar tanto necessidades atuais quanto futuras do mercado de trabalho.** Entre os principais métodos destacam-se os levantamentos junto a empregadores, que permitem identificar lacunas percebidas diretamente pelas empresas (ILO, 2024); a análise de anúncios de vagas e bases digitais, que oferece informações em tempo real sobre ocupações e competências emergentes (CEDEFOP, 2019); os exercícios prospectivos e de cenarização, voltados a antecipar transformações tecnológicas e setoriais (OECD, 2016); e as instituições setoriais e territoriais, que integram fontes diversas e promovem o diálogo contínuo entre atores públicos e privados (ETF, 2020). As lições aprendidas ressaltam que não existe uma única abordagem suficiente: é fundamental combinar instrumentos quantitativos e qualitativos, garantir a participação dos atores locais e atualizar periodicamente os diagnósticos para acompanhar as flutuações de mercado, evitando descompassos entre oferta e demanda. Além disso, a transparência metodológica e a desagregação territorial são condições essenciais para que os resultados se traduzam em políticas de qualificação mais responsivas e inclusivas (OECD, 2016; CEDEFOP, 2019).

## ● **2.2 - O curso de formação**

Ao discutir os programas de qualificação profissional, a literatura que discute evidências de efetividade dá pouca atenção ao desenho dos programas. A maior parte da atenção, naturalmente, está nos efeitos de empregabilidade e renda. Ainda assim, parece importante reforçar alguns dos conceitos e apresentar as evidências limitadas que estão disponíveis para ao menos quatro questões relevantes: a) o desenvolvimento de competências; b) a duração dos programas; c) o oferecimento em modalidades presencial ou online; e d) a relação com os provedores dos programas. Cada um desses aspectos é abordado a seguir.

## A - AS COMPETÊNCIAS QUE O PROGRAMA VISA DESENVOLVER

Os currículos priorizam diferentes tipos de competências. Naqueles que priorizam competências técnicas foram identificadas melhorias de curto prazo nos níveis de emprego e renda dos participantes, enquanto no caso das competências socioemocionais foram produzidos efeitos complementares e de sustentação da empregabilidade, especialmente em comunicação e organização. Estudos experimentais randomizados revelaram que programas de curta duração voltados para competências técnicas demonstraram bons resultados após o curso, com um aumento de 0,15% na probabilidade de emprego e elevação salarial. No entanto, após seis meses, essas formações não se mostraram significativas na busca de empregos. Embora melhorem os resultados no curto prazo, podem perder valor rapidamente devido às exigências do mercado. No caso das competências socioemocionais, esse resultado foi de 0,11%, mas com o benefício de melhoria de competências transferíveis, como comunicação e organização (Barrera-Osorio; Kugler; Silliman, 2023). O conhecimento adquirido em programas orientados para o desenvolvimento de competências socioemocionais tendem a ser mais duradouros, na medida em que podem ser consideradas competências para a vida, exercidas na vida pessoal e em qualquer setor profissional. Essa constatação pode ser exemplificada por estudos que identificaram que o desenvolvimento de competências socioemocionais está associado a experiências práticas que ampliam a empregabilidade, sobretudo entre mulheres (Barrera-Osorio; Kugler; Silliman, 2023).

A complementaridade entre competências ocupacionais e transferíveis também tem sido apontada como relevante para programas de aprimoramento profissional (upskilling) e de requalificação (reskilling), o que é especialmente relevante para jovens em faixas etárias mais avançadas. Historicamente, os programas de aprimoramento profissional e de requalificação foram concebidos para ajustar a força de trabalho às mudanças tecnológicas e estruturais da economia, seja dentro da mesma ocupação (aprimoramento) ou na transição para outra ocupação ou setor (requalificação). Nos últimos anos, várias instituições vêm destacando que as competências técnicas sozinhas não garantem transição bem-sucedida — especialmente em contextos de vulnerabilidade. Assim, muitos programas passaram a incluir módulos de: aprendizagem contínua e resolução de problemas (learning-to-learn), comunicação e colaboração, autogestão, liderança e adaptabilidade e competências digitais básicas e transversais (Cedefop, 2023). As revisões sistemáticas indicam que currículos voltados ao desenvolvimento de competências técnicas e competências socioemocionais em conjunto tendem a ser efetivos no aumento da empregabilidade de jovens de baixa renda, especialmente em cursos de curta duração (Puerto et al., 2022).

Para ilustrar como um programa de requalificação (reskilling) é colocado em prática, o Box 2 apresenta o caso promissor do programa Reskilling Revolution Africa.



## Estudo de Caso - Reskilling Revolution Africa

No âmbito da educação profissional de jovens, a maior parte dos programas orientados aos desenvolvimento de competências tem como foco a qualificação, ao invés da requalificação. Um caso exemplar de requalificação é o da Reskilling Revolution Africa. Estabelecido por meio de uma parceria da organização social International Association for Volunteer Effort (IAVE) com a empresa IBM, o programa tem como pilares o aprendizado em competências digitais e o voluntariado. Lançado como projeto piloto em 2023, na África do Sul, Etiópia e Nigéria, o programa promove a empregabilidade dos jovens na economia digital por meio da plataforma de cursos online SkillsBuild, da IBM. Um dos objetivos é a requalificação de jovens que atuam em empregos informais ou precarizados em postos de trabalho da economia digital. Como resultado, desde 2023 o programa alcançou 54.791 estudantes, concluiu 153.860 cursos e emitiu 2.160 credenciais digitais (IAVE, 2025).

Na Nigéria, o país com o maior número de inscritos e concluintes, foram adotadas estratégias diversas de engajamento. O primeiro passo foi a identificação de quais tipos de cursos digitais havia maior demanda, por meio da aplicação de questionários com participantes e atores da indústria. Em seguida, foram realizadas campanhas locais de divulgação e engajamento comunitário com organizações locais da sociedade civil. Esse esforço também envolveu campanhas online, em redes sociais, customizadas e direcionadas a jovens. Para complementar o aprendizado online, foram oferecidos treinamentos presenciais para reforçar o conteúdo e tirar dúvidas.

Segundo as organizações proponentes, o caso nigeriano apresenta lições importantes de efetividade. Um ponto de destaque é a parceria com organizações locais, que disponibilizam salas e equipamentos para aqueles que não possuem acesso à internet, o que melhorou as taxas de engajamento e de graduação. Outro aspecto que se mostrou promissor foi o convite a ex-alunos para que realizem estágios na organização como mentores nas novas turmas, de modo a promover o engajamento e a comunicação entre pares. As trilhas de aprendizagem também são adaptadas de acordo com as vocações econômicas dos países participantes, com o objetivo de formar os trabalhadores em setores em que há oportunidades de trabalho. Apesar do programa ainda não ter sido avaliado em termos dos resultados de empregabilidade, os seus gestores perceberam a necessidade de adaptação dos currículos para conteúdos modulares e mais curtos e a conexão de mais oportunidades de estágio e empregos ao final do curso (IAVE, 2025).

## B - A DURAÇÃO DOS PROGRAMAS

Como mencionado anteriormente, a duração dos programas é abordada de maneira limitada na literatura, no entanto, em geral há evidências de que programas de longa duração tendem a apresentar melhores resultados. Puerto et al., (2022) e 3ie (2021) indicam que em países subdesenvolvidos, intervenções com duração maior do que quatro meses apresentam resultados melhores. Efeitos similares foram encontrados para programas realizados na América Latina, com duração média entre cinco e nove meses (Veza, 2021). Mawn et al. (2017) também aponta, a partir da análise de múltiplos casos, que a combinação de aspectos como longa duração, mais de um tipo de intervenção e critérios de inclusão pode resultar em um aumento da renda em até 24 meses após a intervenção e redução na participação de programas de assistência social, sobretudo para mulheres jovens.

Tais resultados apontam que os cursos de curta duração são menos efetivos, no entanto, é importante observar as limitações identificadas para os programas mais longos. Programas de longa duração costumam ter maiores custos de operação para os ofertantes,

especialmente se forem oferecidas bolsas e outros tipos de subsídios aos participantes. Em sua análise da América Latina, Vezza (2021) chama a atenção para o fato de que, devido aos altos índices de evasão, o tempo médio de exposição aos programas pode ser ainda menor do que o definido nos currículos. Sendo assim, a combinação dos altos custos com a efetividade de intervenções maiores que quatro meses sugere a necessidade de volumes de investimentos capazes de sustentar programas de longo prazo.

**Diante desse panorama, pode ser útil considerar trajetórias formativas que articulem uma sequência de cursos de curta duração ao longo do tempo, combinando a flexibilidade dessas iniciativas com a necessidade de formações mais completas.**

A utilização de cursos curtos é particularmente significativa para os jovens que já se encontram inseridos no mundo do trabalho e não podem dispor de muito tempo para a realização de cursos que melhorem sua empregabilidade.



**O que a literatura tem apontado é que os programas de formação devem ser analisados em termos dos seus resultados de aprendizagem (learning outcomes), ao invés de focar a atenção em aspectos como carga horária, currículo ou conteúdos ministrados.** Esses resultados de aprendizagem são as declarações explícitas do que uma pessoa sabe, compreende e é capaz de fazer ao final de um processo de aprendizagem — seja ele formal ou informal. Assim, é dada atenção aos resultados efetivos da aprendizagem, observáveis e mensuráveis em termos de conhecimentos e competências (OECD; CEDEFOP; UNESCO, 2016). Esses resultados são a base necessária para as certificações e para permitir comparar qualificações oferecidas por diferentes organizações.

## **C - ON-LINE OU PRESENCIAL?**

**Outra questão relevante a ser abordada é se os cursos deveriam ser oferecidos presencialmente ou à distância. Com a ampliação do acesso à internet e a dispositivos eletrônicos, bem como com o surgimento de plataformas de cursos, ampliam-se as possibilidades de ganho de escala, redução de custos e aumento da flexibilidade dos programas (Hu et al., 2024).** Além disso, a modalidade on-line pode reduzir a necessidade de deslocamentos, o que beneficia sobretudo públicos em situação de maior vulnerabilidade econômica. Essas considerações conduzem, de forma natural, à questão sobre se os cursos on-line apresentam níveis de efetividade equivalentes aos das modalidades presenciais.

**Os estudos que comparam programas virtuais e presenciais são limitados e tipicamente abordam estudantes do ensino superior.** Esses estudos apontam que em algumas situações programas híbridos podem ser alternativas promissoras. Uma meta-análise que comparou programas puramente on-line, híbridos e presenciais, identificou que havia uma diferença especialmente significativa entre cursos híbridos e presenciais, sendo os primeiros aqueles com melhores resultados. Os autores observam que os cursos híbridos tendem a envolver tempo de aprendizagem adicional, recursos instrucionais e elementos que incentivam interações entre os alunos - o que pode estar por trás dos seus resultados positivos (Means et al., 2013).

**Em uma revisão de escopo sobre programas de educação e treinamento on-line síncrono voltados à preparação para o trabalho de estudantes universitários, não foram identificadas diferenças significativas entre essa modalidade e o ensino presencial quanto aos efeitos sobre o conhecimento ou as competências.** Os autores apontam que há poucas pesquisas sobre aprendizagem on-line síncrona que engloba treinamento prático ou que seja direcionada a alunos com menos preparação educacional (Robson et. al, 2022). Em outro estudo comparativo com estudantes universitários chineses também

foi identificada uma preferência por cursos híbridos entre os estudantes. No entanto, os autores identificam que no caso de competências práticas, a efetividade foi maior entre cursos presenciais (Hu et al., 2024).

**Outro conjunto de evidências que reforça a relevância do desenho dos programas — para além de sua modalidade virtual ou presencial — está associado aos MOOCs (cursos on-line, abertos e massivos).** Cursos oferecidos por plataformas como Coursera têm como foco abranger um quantitativo grande de pessoas, e há revisões sistemáticas que trazem evidências de efetividade, principalmente no âmbito pedagógico e técnicos desses cursos. As revisões indicam que, para a aceitação abrangente dos Moocs, é necessário que os cursos indiquem o planejamento e estrutura do curso para uma melhor aprendizagem dos estudantes, assim como design e feedback pedagógico. No entanto, o que se observou é que muitos apresentam falhas de alinhamento entre objetivos, atividades e avaliações. Os estudos relatam que aproximadamente 60% dos alunos de Moocs afirmam ter aplicado os conhecimentos adquiridos diretamente no trabalho ou em entrevistas de empregos, e que os cursos que não apresentam planejamento ou uma boa estruturação possuem uma média de 87% de evasão e baixo efeito no mercado de trabalho. Destaca-se ainda que os Moocs com maior impacto são os de curta duração, com certificação e alinhados com a demanda do mercado de trabalho (Stracke; Trisolini, 2021; Zandomingue; Battestin, 2025).

**As evidências sugerem que mais do que uma recomendação geral é importante considerar as circunstâncias específicas em questão.** Por uma parte, essas circunstâncias estão associadas ao perfil dos participantes, o seu nível de escolaridade, a familiaridade com a tecnologia e a disponibilidade de acesso à internet e dispositivos, assim como a motivação, a capacidade de autorregulação dos participantes e fatores culturais. Por outra parte, essas circunstâncias estão associadas às competências que se espera que os participantes desenvolvam. Competências práticas, por exemplo, demandam mais componentes presenciais. Em todos os casos, quando se inserem componentes virtuais, parece importante que sejam garantidos meios que facilitem o acesso e favoreçam a interação e o acompanhamento, ao invés de manter o ensino apenas assíncrono.

Por fim, é importante mencionar que uma área que vem ganhando destaque na qualificação profissional é a incorporação de tecnologias imersivas, como realidade virtual e aumentada, bem como o uso de salas de robótica. Essas inovações oferecem alternativas relevantes para ampliar o acesso a experiências práticas de aprendizagem, sobretudo em regiões onde a infraestrutura física é limitada ou onerosa. Evidências recentes indicam que o uso de ambientes de realidade virtual pode reproduzir com eficácia situações de treinamento técnico, reduzindo o tempo necessário para a execução de tarefas sem comprometer a qualidade dos resultados, como demonstrado em experiências conduzidas na Zâmbia para

formação em redes de computadores. Tais resultados apontam para o potencial dessas tecnologias em tornar a formação técnica mais acessível e escalável (Levin et al., 2023).

## **D - RELAÇÃO COM OS PROVEDORES ORIENTADA A RESULTADOS**

**Entre as intervenções de qualificação profissional é possível que haja uma diversidade de atores que atuam como ofertantes dos programas.** Um levantamento do perfil dos ofertantes de um grupo de intervenções revela que, em uma amostra de 399 casos, 66,7% dos programas eram liderados por iniciativas do governo, 3,8% parcerias público-privadas, 22,6% organizações da sociedade civil e 6,1% setor privado (Puerto et. al, 2022). Esse cenário revela uma predominância de oferta de programas por parte do poder público e do terceiro setor.

**Nas evidências não é possível estabelecer relações causais significativas entre efetividade e perfil do ofertante.** Um estudo que compara ofertantes de diferentes países sugere que, em países de baixa e média renda, as parcerias público-privadas são mais efetivas. Para os de alta renda, os arranjos públicos tendem a ser mais efetivos (Puerto et. al, 2022). Outros autores argumentam que organizações da sociedade civil e o poder público local podem ser bons executores de programas, na medida em que estão próximos da realidade local e estão melhor preparados para oferecer serviços que condizem com as necessidades do público local (Busso; Park; Irazoque, 2023). Os resultados sugerem que, mais do que a natureza jurídica do ofertante, a capacidade de articulação e a qualidade do programa são mais decisivos.

**Estudos recentes recomendam que os financiadores dos programas remunerem as organizações ofertantes dos cursos com base no alcance de resultados. Essa estratégia é apontada como um mecanismo para a melhoria dos cursos e para o aumento das chances de empregabilidade dos participantes.** Um estudo de revisão sistemática e meta-análise identificou que os melhores resultados foram dos provedores que conseguiram que seus alunos atingissem as metas de conclusão do curso e inserção no mercado de trabalho, e assim, o pagamento aos provedores era vinculado ao desempenho. Como exemplo, a Colômbia, em um dos seus programas de pagamento aos provedores, condicionou rodadas de financiamento à conclusão de curso dos alunos. Como resultado, os ofertantes dos programas criaram estratégias para manter e acompanhar os participantes, o que levou a melhores taxas de conclusão e empregabilidade (Clarke et. al, 2021; Cavalcanti et. al, 2023). Revisões do Banco Mundial sobre programas de formação de curta duração para jovens fora da escola indicam que o uso de incentivos e o financiamento baseado em resultados podem ser mais efetivos que as alternativas tradicionais, pelo potencial de aumentar o engajamento dos provedores e a eficiência dos gastos públicos, garantindo assim programas bem estruturados (Bhattacharjee; Clarke; Sharma, 2021). Esses achados abrem caminhos

para o desenho de incentivos para programas de qualificação que consideram não só o desempenho dos alunos, como também de quem oferta a capacitação.

**Para evitar que os incentivos definidos não gerem efeitos perversos, é importante adotar um olhar multidimensional ao avaliar as organizações que ofertam os programas.** A adoção de um único indicador pode levar a distorções no funcionamento dos programas. Por exemplo, ao adotar como indicador a taxa de conclusão de curso, pode levar a crer que se dê pouca atenção à empregabilidade dos participantes nos programas. E observar a empregabilidade mais imediata também pode levar à inserção em ocupações de baixa qualidade ou temporárias. Em ambos os casos, populações mais vulneráveis podem ser excluídas dos programas por enfrentarem maiores desafios. Assim, é importante que os indicadores adotados sejam adequados à população e às competências que se espera desenvolver.

**Em termos do fortalecimento dos provedores dos programas, uma dimensão mencionada de forma recorrente é a capacitação dos instrutores dos cursos, embora as evidências sobre a efetividade dessas iniciativas ainda sejam escassas.** Uma revisão sistemática sobre iniciativas de educação profissional e tecnológica reporta que a incorporação de testes de conhecimento de conteúdo e competências pedagógicas no processo de recrutamento e a provisão de guias de aula estruturados obteve bons resultados em países de baixa e média renda (Levin et. al, 2023). Essas diretrizes são baseadas no princípio de que o fortalecimento da formação de professores e coordenadores de ensino pode melhorar a absorção dos conteúdos pelos jovens e adaptar o avanço da grade curricular de acordo com as características do público-alvo.



## ● **2.3 - Os componentes que podem potencializar os resultados**

Uma estratégia que tem sido adotada entre os formuladores de programas e políticas para jovens é a combinação de mais de um tipo de intervenção. De acordo com uma síntese de evidências sobre intervenções para jovens, 37% das iniciativas apresentavam mais de uma estratégia, sendo as mais comuns as combinações entre capacitação profissional e serviços de empregabilidade (68,2%), capacitação profissional e promoção do empreendedorismo (6,1%) e capacitação com apoio a emprego e políticas de emprego (4,1%) (Apunyo et. al, 2022). Para jovens que estão fora da escola, com frequência os programas oferecem trilhas de curto prazo que unem educação básica, capacitação e conexão com vagas (Bhattacharjee; Clarke; Sharma, 2021).

**Iniciativas que combinam mais de um tipo de intervenção se situam entre aquelas com as maiores evidências de efetividade.** Isso ocorre pois a combinação de abordagens permite aos programas abordar múltiplas lacunas. O que pode ser observado na efetividade mais alta de abordagens desse tipo para públicos socialmente vulnerabilizados (Veza, 2021; Puerto et. al, 2022), para jovens sem estudo e sem trabalho (Mawn et. al, 2017) e em países latino-americanos de renda baixa e média (Kluve et. al, 2019). As subseções a seguir reúnem evidências sobre três tipos de componentes que têm sido associados aos cursos de qualificação profissional e apresenta as evidências de efetividade mapeadas.

### **A - APRENDIZAGEM BASEADA NO TRABALHO**

**A aproximação dos jovens com a realidade das empresas é um caminho promissor pelo seu potencial de desenvolver aprendizados práticos e teóricos.** O treinamento de aprendizagem refere-se a programas que combinam formação prática no ambiente de trabalho com instrução teórica ou acadêmica, voltados ao desenvolvimento de um ofício ou profissão qualificada. Esses programas podem variar desde experiências informais de aprendizado prático até modelos formais e estruturados, frequentemente patrocinados por grandes empresas (Shi; Bangpan, 2022). As intervenções permitem que os jovens aprendam fazendo (learning by doing) e desenvolvam tanto competências técnicas quanto comportamentais em situações reais de produção ou prestação de serviços. Nesses programas a experiência laboral é tratada como um treinamento em si, ao utilizar empregos reais como instrumento de qualificação, como é o caso dos empregos

subsidiados (incluindo estágios e programas de aprendizagem), por exemplo.

**Revisões sistemáticas sugerem que a combinação de iniciativas de aprendizagem em sala de aula e nas empresas apresentam bons resultados de empregabilidade e de aumento de renda.** A avaliação de um programa do Uruguai que combinou etapas de aprendizagem teórica com estágios revelou melhorias nas taxas de empregabilidade e no aumento médio da renda de 11% até sete anos após a intervenção. Resultados similares também foram encontrados na avaliação de programas executados na Colômbia, na República Dominicana e em Uganda (Chinen et al., 2017; Cavalcanti et al., 2023). Outro estudo revelou que intervenções com essa combinação resultaram em um aumento de empregabilidade de 4% para jovens sem estudo e sem trabalho em relação aos grupos de controle (Mawn et. al, 2017). Intervenções que combinam esses dois tipos de estratégia apresentam resultados maiores no médio prazo, a partir de um ano após a intervenção (Veza, 2021).

**As evidências também apontam que é necessário que as atividades práticas sejam efetivamente acompanhadas do desenvolvimento de competências.** Isso vai além do acesso a oportunidades, pois abrange também o aprimoramento de competências na execução de tarefas em situações reais (Kluve et al., 2017). Dessa forma, a combinação de formação teórica com o acompanhamento individual em atividades práticas é fundamental para a construção de programas efetivos para jovens.

**Uma dimensão pouco abordada nas discussões de aprendizagem baseada no trabalho é justamente a qualidade do acompanhamento que os jovens recebem dentro do ambiente de trabalho.** Estando em um momento ainda formativo de suas vidas e entrando em ambientes novos, é natural que os jovens precisam de acompanhamento para aprender sobre diferentes aspectos relacionados à vida laboral. A expectativa de que os jovens possam, de partida, simplesmente cumprir com as melhores expectativas pode se provar pouco realista. Assim, contar com pessoas preparadas para inseri-los no mundo do trabalho e enfrentar os diferentes desafios dentro de uma empresa é uma dimensão que requer maior atenção dos esforços de avaliação, envolvendo, inclusive, a capacitação dos funcionários das empresas para que estejam preparados para atuar como mentores.

## **B - SERVIÇOS DE EMPREGO**

**Os serviços de empregabilidade incluem assistência na busca de emprego e orientação profissional, com foco em jovens em vulnerabilidade ou que se encontram**

**desalentados, auxiliando na entrada no mercado de trabalho. Esses serviços são baseados na intermediação e na conexão entre empresas contratantes e trabalhadores em busca de empregos.** Os serviços podem abranger o aconselhamento e a mentoria para orientar os participantes no ingresso ou na recolocação no mercado de trabalho, por meio do desenvolvimento de competências relacionadas com a busca por vagas e a melhoria na eficiência do processo de conexão entre contratados e contratantes.

**As evidências sobre serviços de emprego são restritas, mas esses se mostram mais efetivos quando combinados com cursos de qualificação.** Em países em desenvolvimento, existem poucos estudos de evidências de políticas que tiveram impacto na empregabilidade juvenil. Em países desenvolvidos, por outro lado, os serviços de emprego por si só não apresentaram efeito positivo sobre empregos ou aumento de renda. As melhores evidências de efetividade sobre serviços de empregabilidade estão associados à combinação desse tipo de intervenções com outras estratégias, como por exemplo a capacitação profissional (Kluve et al., 2019).

**O efeito mais imediato da qualificação profissional sobre os jovens também reforça o papel que programas de mentoria podem exercer.** As evidências apontam que os jovens reagem de forma diferente aos programas de qualificação profissional quando comparados às gerações mais velhas. No curto prazo, os participantes jovens costumam apresentar resultados melhores, embora ambos os grupos tenham apresentado resultados similares no médio prazo (Card; Kluve; Weber, 2018). Na prática, isso significa que componentes como o acompanhamento individualizado, a combinação de intervenções e o engajamento de múltiplos tipos de atores devem ser considerados como características determinantes para a efetividade (Marques et al., 2025).

**A assistência na busca por emprego pode contribuir para a melhoria da empregabilidade, na medida em que auxilia os candidatos a se prepararem para o processo de inserção no mercado de trabalho, especialmente aqueles que enfrentam barreiras de natureza financeira e socioemocional.** A implementação desses programas pode ser feita pelo governo, organizações da sociedade civil ou empresas privadas e, com isso, influenciar no processo de contratação dos candidatos. Os estudos mostram que, principalmente na Europa, instituições privadas de assistência à procura de emprego estavam desalinhadas com o mercado de trabalho, reforçando que, embora programas públicos e privados de aconselhamento tenham aumentado o emprego, os privados foram menos eficazes, em parte devido ao modelo que priorizava a quantidade de atendimentos, ao invés de resultados em empregabilidade (J-PAL, 2022; Cavalcanti, 2023).

**A redução das barreiras de informação ampliou a empregabilidade, sobretudo em áreas rurais, onde o acesso a oportunidades levou jovens a migrar para cidades e aumentou a probabilidade de mulheres trabalharem fora de casa.** Questões geográficas também podem influenciar na empregabilidade, uma vez que a obtenção de informações sobre oportunidades e o deslocamento até elas pode ser desafiador. Relata-se que, nas zonas rurais, a população que obteve acesso a informações sobre oportunidades de emprego gerou resultados para as aldeias, influenciando na probabilidade de as mulheres jovens trabalharem fora de casa (J-PAL,2022).

## **C - CONSIDERAÇÕES DE EQUIDADE**

**Tendo em vista a necessidade de se considerar as características do público-alvo, os aspectos de equidade são temas que devem ser considerados no desenho de programas, com implicações relevantes sobre a efetividade.** Nesse recorte, a maior parte dos estudos examina questões relacionadas a gênero e o impacto desses programas entre homens e mulheres (ex: Chinen et. al, 2017; Mawn et. al, 2017). Outras dimensões de equidade, como raça, ser portador de deficiência, se identificar como LGBTQIAPN+ ou a condição de pessoa em situação de rua, entre outras, também podem ser relevantes para os programas. No entanto, as publicações revisadas não oferecem evidências a respeito. Estudos adicionais voltados a esses grupos podem se mostrar relevantes.

**Com relação às mulheres, há evidências de que elas apresentam uma probabilidade menor de participar de programas de treinamento vocacional ou de subsídio ao emprego, em comparação com os homens.** Isso se verifica para os candidatos com menos de 30 anos e se aprofunda para as faixas etárias subsequentes. Uma avaliação de impacto de um programa da Lituânia revelou que, mulheres desempregadas com mais de 50 anos são cerca de quatro vezes menos propensas a ingressar em treinamentos vocacionais. Nesse estudo de caso, entre 2014 e 2020, os homens representaram 78% dos participantes de treinamentos, embora ambos os gêneros estivessem igualmente representados entre os desempregados (OCDE, 2022). Existem estudos que relatam aumentos de rendimentos ao longo prazo e com isso a redução na obtenção de serviços de assistência social, principalmente entre mulheres jovens e sem filhos, que em grande parte se beneficiam dessas intervenções possivelmente por uma inserção reduzida no mercado de trabalho (Mawn et. al, 2017; 3ie, 2021).

**Essas disparidades evidenciam as barreiras de gênero existentes e podem também estar associadas ao tipo de curso oferecido. Existem evidências de que o impacto da**

**formação profissional sobre o emprego e os rendimentos foi maior para programas que incluíam um foco de gênero, em comparação com programas que não o faziam.** Formações voltadas à setores predominantemente frequentados por homens, como o setor de construção civil, por exemplo, tendem a ter uma maior participação de homens (Chinen et. al, 2017). Experiências com combinação de intervenções, como treinamento de competências, assistência financeira e conexão com vagas apresentaram resultados mais promissores para a inclusão produtiva de mulheres do que dos homens (Johanson, 2020; Zie, 2021; Busso; Park; Irazoque, 2023). Uma das explicações para esse fenômeno reside na desigualdade de renda de gênero, uma vez que as mulheres tendem a ingressar nesses programas em condições mais desfavoráveis em comparação aos homens, o que resulta em maior margem de ganhos decorrentes da participação nos programas (Clarke; Sharma; Bhattacharjee, 2021).

**Uma outra dimensão estratégica para a discussão da inclusão produtiva é o resultado dos programas sobre jovens de baixa renda.** Existem revisões que sugerem que as intervenções voltadas a esse público têm impactos maiores quando comparados a outros tipos de recorte, como idade ou gênero (Veza, 2021). Uma síntese de evidências de 2021 recomenda que os programas devem ter como prioridade indivíduos de baixa renda ou níveis de escolaridade baixos sempre que possível, uma vez que estudos mostram consistentemente que, em geral, esses indivíduos se beneficiam mais de políticas orientadas ao mercado de trabalho (Zie, 2021). Em ambos os casos, os resultados são justificados pela presença ou ausência de intervenções direcionadas às necessidades do público-alvo, reforçando o papel de mecanismos de intervenção que atendam ao perfil dos beneficiários.

**Como resposta aos desafios de acesso da população de baixa renda, o oferecimento de bolsas e outros incentivos financeiros têm sido estratégias comuns na oferta de programas de qualificação profissional.** No geral, os impactos têm sido mistos, resultando, por exemplo, em aumento de renda no curto prazo, mas sem a conquista de emprego no longo prazo (Mawn et. al, 2017). Avaliações de impacto de programas que experimentaram o uso de incentivos financeiros diretos e vouchers se mostraram promissores (Johanson, 2020, OECD, 2022). Nesses casos, aspectos destacados como importantes para o sucesso incluem: o estabelecimento de um cronograma claro de pagamentos; a precificação correta dos incentivos; a aplicação de sanções no caso do não cumprimento das regras e o repasse de recursos proporcional à condição financeira do participante (Johanson, 2020). Esses resultados revelam que os incentivos podem ser instrumentos estratégicos no desenho de programas de qualificação profissional, mas que, para serem efetivos, devem vir acompanhados de sistemas de regras claras e em alinhamento com a capacidade de suporte financeiro e operacional das organizações ofertantes.

## ● **2.4 - Certificando as competências desenvolvidas**

**Uma vez que os jovens tenham passado pelo programa é importante que a formação que receberam possa ser devidamente reconhecida.** Sem contar com um meio que comprove que as competências abordadas foram desenvolvidas, o programa pode não ser valorizado por futuros empregadores, nem abrir o caminho para que o jovem continue a avançar em seu processo educativo. Assim, um instrumento estratégico que tem sido discutido na formulação de programas de qualificação profissional são as certificações. Estas possuem o objetivo de atestar e reconhecer competências profissionais, que podem ser adquiridas por meio de capacitação ou pela própria vivência profissional do indivíduo. Elas atestam a presença de um conjunto de conhecimentos, competências e atitudes necessários para exercer uma função, profissão ou atividade técnica, sendo úteis para sinalizar a presença de determinadas competências para empregadores (Puerto et. al, 2022).

**A certificação pode exercer uma função importante de integração entre a educação e o trabalho.** Além do papel de reconhecimento e de sinalização de competências, as certificações viabilizam uma comunicação padronizada sobre trilhas de aprendizagem, facilitando uma comparação entre diferentes perfis profissionais. O certificado pode agir como um ativo profissional, sendo importante para a etapa de busca e candidatura a vagas, sobretudo por jovens com pouca ou nenhuma experiência profissional (OECD, 2023).

**Apesar de promissoras, ainda há poucas evidências sobre as certificações como instrumentos para a empregabilidade da população jovem.** Em uma pesquisa experimental realizada na África do Sul, os participantes que receberam certificados de competências, como comunicação, apresentaram aumento da probabilidade de estar empregado, e de horas trabalhadas, alguns meses após a certificação (Carranza et. al, 2022). Assim como no caso dos programas de desenvolvimento de competências, a combinação da emissão de certificados com outros componentes são características de intervenções com resultados significativos. Programas que combinam a emissão de certificados com o oferecimento de capacitação em competências socioemocionais, por exemplo, se mostraram promissores em países de média e baixa renda (Puerto et. al, 2022).

**Os formatos das certificações podem ser flexíveis e atestar a presença de conhecimentos obtidos em formações de qualificação profissional ou na própria vivência prática do profissional.** Na seção 2.1 já apontamos o Reconhecimento de Aprendizagem Prévia como uma estratégia importante para valorizar o conhecimento já adquirido por meio da experiência profissional, aprendizagem informal ou educação não formal. Outro formato que

tem sido reconhecido como importante em relação aos programas de qualificação profissional são as microcertificações, refletindo as transformações do mundo do trabalho.

**As microcertificações são um exemplo de alternativa que tem sido proposta para flexibilizar o formato e o uso dos certificados no mercado de trabalho, tornando itinerários mais modulares ou progressivos.** As microcertificações são unidades modulares individuais e curtas que, somadas, formam uma certificação (OIT, 2025). A proposta é dar aos indivíduos a capacidade de tomar decisões dentro de um sistema de certificações para compor os créditos de programas de qualificação profissional. Uma vantagem dessa abordagem é o alinhamento com o conceito de aprendizagem ao longo da vida, na medida em que permite aos estudantes o reconhecimento de um conjunto de competências integradas e a adaptação das trilhas de aprendizagem na elaboração de trajetórias educacionais não lineares.

**Até o momento há poucas evidências sobre a efetividade de microcertificações, por serem pouco regulamentadas pelos países, concentradas em atores privados e não consideradas em pesquisas sobre educação.** Um caso de Singapura demonstrou que os participantes desempregados obtiveram 3,5% mais sucesso em conseguir um emprego do que o grupo de controle (Teo; Ying, 2019). Outro estudo, do Canadá, demonstrou que, entre participantes com bacharelado, a participação em microcertificações facilitou o acesso a profissões com maiores salários (Ntwari; Fecteau, 2020). Assim como no caso dos programas de qualificação profissional, a efetividade das microcertificações depende das características dos cursos e dos interesses dos público-alvo (OIT, 2025). No entanto, estudos apontam que as microcertificações direcionadas a setores em ascensão e com escassez de mão de obra apresentam melhores resultados de empregabilidade (Puerto et. al, 2022; OECD, 2023). Ainda assim, a literatura aponta que há escassez de experiências de aplicação desse instrumento em países de baixa e média renda (Levin et al., 2023).

O Box 3 apresenta a experiência do sistema de microcredenciais da Índia, o qual indica a relevância dessa estratégia especialmente para aqueles que já estão inseridos no mundo do trabalho.



## Sistema de Microcredenciais da Índia

A Índia é um país que tem experiência na implementação de instrumentos de micro certificação como forma de complementar o seu sistema nacional de educação profissional e tecnológica. Existem, no país, duas modalidades de educação técnica: cursos de mais de um ano de duração, oferecidos por institutos de treinamento e cursos curtos, de três a seis meses de duração. No entanto, esse sistema não atendia bem aos profissionais que já estavam empregados, devido à carga horária e aos custos das formações (OIT, 2025). Esses profissionais preferiam qualificações de curta duração, com módulos de rápida aprendizagem e aplicação. Como resposta a esse desafio, o governo indiano implementou uma série de soluções em educação profissional por meio de plataformas online e trilhas de aprendizagem curtas, flexíveis e virtuais.

A governança desse sistema é de natureza público-privada e é baseada em organizações setoriais autônomas, os Sector Skills Councils (SSCs), sem fins lucrativos, criados para identificar as necessidades de qualificação e desenvolver padrões de competências em diferentes setores da economia indiana. Eles operam sob a supervisão da National Skill Development Corporation (NSDC) — uma parceria público-privada vinculada ao Ministério de Desenvolvimento de Habilidades e Empreendedorismo (MSDE) — e têm o papel de alinhar o sistema de qualificação e formação profissional às demandas reais do mercado de trabalho. As micro credenciais também têm sido ofertadas por universidades, que disponibilizam módulos dentro das suas estruturas curriculares tradicionais, permitindo que os trabalhadores cursem módulos individualmente, como disciplinas eletivas (Dudani, 2025).

A Índia apresenta um extenso histórico de iniciativas que podem ser consideradas como micro credenciais, apesar da falta de regulações direcionadas ao tema. Arranjos que podem ser definidos como credenciais

foram se estabelecendo de forma articulada por empregadores, instituições de ensino e profissionais, como resposta às demandas do mercado de trabalho, por meio de soluções educacionais acumuláveis, ágeis, flexíveis e aprovadas pelas indústrias locais. As inovações dos órgãos de regulação, neste caso, auxiliaram na organização da oferta e na padronização de iniciativas, conferindo maior legitimidade e incentivando o estabelecimento de novos cursos.



# 03

## Principais lições



Esta revisão da literatura permitiu identificar um conjunto de evidências que oferece diretrizes para programas de qualificação profissional, ao mesmo tempo em que evidencia lacunas relevantes que precisam ser abordadas por futuros esforços de produção de conhecimento. As seguintes percepções podem ser extraídas das seções anteriores:

- **Múltiplas revisões destacam a importância de adaptar os currículos dos programas ao perfil do público-alvo**, considerando tanto o seu conhecimento prévio (incluindo experiências não-formais e lacunas em competências básicas), como a sua situação socioeconômica. Essa adequação deve se refletir em diversos aspectos dos programas, como os critérios de seleção dos participantes, o conteúdo dos currículos e o oferecimento bolsas e incentivos.
- **A conexão entre a experiência oferecida pelos programas de qualificação profissional e as demandas empresariais é um fator que pode alavancar a empregabilidade dos participantes.** O oferecimento de currículos alinhados com as competências mais demandadas pelo mercado, sobretudo de setores em ascensão; a combinação de aspectos teóricos e práticos; e a implementação de estágios e outros tipos de programas de aprendizagem bem desenhados, permitem a aproximação com empregadores e com situações reais de trabalho, e fortalece o desenvolvimento de capacidades técnicas e socioemocionais.
- **Não há uma solução ideal para os programas em termos de sua carga horária ou modo de entrega (presencial ou on-line)**, é preciso considerar as circunstâncias em questão. É a partir do público-alvo e das oportunidades de trabalho que se espera alcançar que podem ser identificadas as competências a serem desenvolvidas e qual é a melhor organização dos programas para esse fim. Mais do que uma carga horária definida, o que precisa ser observado é se as competências selecionadas estão sendo devidamente desenvolvidas.

- **A literatura aponta que os programas mais efetivos são aqueles que oferecem uma combinação de componentes.** Intervenções que combinam formação técnica e desenvolvimento de competências socioemocionais, bem como elementos práticos e parcerias com empregadores e certificações formais, tendem a apresentar resultados mais positivos na inserção no mercado de trabalho.
- **A efetividade mais limitada de programas de curta duração, em comparação com outros mais extensos,** indica a necessidade de fomentar trajetórias formativas. Programas curtos de qualificação são menos efetivos que programas de duração média e longa (mais de quatro meses), o que indica a necessidade de criar incentivos tanto junto aos beneficiários dos programas, como às instituições provedoras das formações e às empresas, para que os participantes possam dar sequência ao seu percurso formativo ao longo do tempo, enquanto avançam na sua inserção profissional.
- **Para favorecer resultados no longo prazo, a literatura também indica a importância de elementos estruturais para a qualificação profissional,** como marcos legais sólidos e sistemas de monitoramento. Além disso, processos de avaliação robustos baseados em dados longitudinais estão entre as necessidades apontadas. Tais avanços são fundamentais para garantir que os programas de capacitação não apenas gerem acesso imediato ao emprego, mas também sustentem ganhos duradouros de qualificação e produtividade. Existe uma diferença entre o que tem sido recomendado pela literatura especializada em qualificação profissional e os esforços de avaliação.
- **Enquanto as discussões mais recentes enfatizam a importância de abordagens que priorizam o desenvolvimento de competências (skill-first),** como as competências transferíveis, os programas de qualificação e requalificação profissional raramente aprofundam a discussão sobre o conteúdo curricular das intervenções. Além disso, instrumentos como programas de mentoria, certificação de conhecimento prévio e microcertificações são promissores, mas ainda exigem testes, experiências e avaliações de impacto. Faltam relatos de experiências concretas e com rigor de avaliação, sobretudo no Brasil.
- **Em suma, as evidências indicam que a qualificação profissional é mais efetiva quando entendida como parte de um sistema articulado,** que conecta formação, reconhecimento de competências e inserção produtiva. Avançar em avaliações rigorosas e na consolidação de marcos institucionais sólidos é essencial para que os programas deixem de ser iniciativas isoladas e passem a compor uma estratégia estruturante de inclusão produtiva e desenvolvimento das juventudes diante das transformações do mundo do trabalho.

## Referências

- APUNYO, Robert et al. Interventions to increase youth employment: An evidence and gap map. *Campbell Systematic Reviews*, v. 18, e1216, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/cl2.1216>. Acesso em: 23 set. 2025.
- ALMEIDA DA SILVA ROSA, Fernanda et al. Políticas públicas de emprego e renda no Paraná e sua efetividade. *Interações*, Campo Grande, v. 22, n. 2, p. 369-386, 2021. Disponível em: <https://interacoes.ucdb.br/interacoes/article/view/2661>. Acesso em: 25 set. 2025.
- ARÉVALO-SÁNCHEZ, INÉS et al. The State of Economic Inclusion Report 2024: Pathways to Scale. Executive summary booklet. 2024. World Bank, Washington, DC.
- BARRERA-OSORIO, Felipe; KUGLER, Adriana; SILLIMAN, Mikko. Hard and soft skills in vocational training: experimental evidence from Colombia. Washington, D.C.: World Bank Group, 2022. Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/en/099903112072310278>. Acesso em: 23 set. 2025.
- BRASIL. Base Nacional Comum Curricular: Ensino Médio. Brasília: Ministério da Educação, 2018. Disponível em: <https://basenacionalcomum.mec.gov.br/implementacao-base>. Acesso em: 17 out. 2025.
- BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Portaria nº 902, de 9 de setembro de 2024. Institui a Rede Nacional de Certificação Profissional no âmbito do Ministério da Educação - Rede Certifica. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ed. 175 p. 33, 9 set. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-902-de-9-de-setembro-de-2024-583426362>. Acesso em: 9 jan. 2026.
- BUSO, Matías; PARK, Kyunglin; IRAZOQUE, Nicolás. Research insights: which managerial skills training policies are most effective? Washington, D.C.: Inter-American Development Bank, 2023.
- CARD, David; KLUVE, Jochen; WEBER, Andrea. What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations, *Journal of the European Economic Association*, Volume 16, Issue 3, June 2018, Pages 894–931, <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>
- CARRANZA, Juan Esteban et al. Entry and competition in the market for short-cycle programs. Washington, D.C.: World Bank, 2021.
- CAVALCANTI, Filipe et al. Evidências sobre políticas de mercado de trabalho e implicações para o Brasil: qualificação profissional. Brasília: IPEA, 2023. (Texto para Discussão, n. 2936).
- CEDEFOP. Skill needs anticipation: systems and approaches. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. Disponível em: [https://www.cedefop.europa.eu/files/5568\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/5568_en.pdf). Acesso em: 23 set. 2025.
- CEDEFOP. Terminology of European education and training policy: a selection of 130 key terms. 3. ed. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. Disponível em: [https://www.cedefop.europa.eu/files/2242\\_pt.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/2242_pt.pdf). Acesso em: 23 set. 2025.
- CEDEFOP. Microcredentials for labour-market transitions: a review of practices and policies. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. Disponível em: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4219>. Acesso em: 17 out. 2025.
- CHINEN, Marjorie et al. Vocational and business training to improve women's labour market outcomes in low-and middle-income countries: A systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, v. 13, n. 1, p. 1-195, 2017.
- CLARKE, Margaret M.; SHARMA, Meghna; BHATTACHARJEE, Pradyumna. Review of the evidence on short-term education and skills training programs for out-of-school youth with a focus on the use of incentives. Washington, D.C.: World Bank Group, 2020. (Social Protection and Jobs Discussion Paper, n. 2103).
- DUDANI, Pravesh. Micro-credentials: the new paradigm in Indian higher education and skilling. *The Economic Times*, 29 set. 2024. Disponível em: <https://education.economictimes.indiatimes.com/news/industry/micro-credentials-the-new-paradigm-in-indian-higher-education-and-skilling/117982294>. Acesso em: 30 set. 2024.
- ETF. Skills demand analysis: concepts, approaches and country practices. Torino: European Training Foundation, 2020. Disponível em: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-05/skills\\_demand\\_analysis\\_0.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-05/skills_demand_analysis_0.pdf). Acesso em: 23 set. 2025.
- FERREYRA, María Marta et al. A via expressa para novas competências: cursos superiores de curta duração na América Latina e Caribe. Tradução de Leonardo Padovani. Washington, D.C.: Banco Mundial, 2021.
- FERRANDO, Mery et al. The lasting effects of working while in school: a long-term follow-up. SSRN, 2025. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=5368878>. Acesso em: 23 set. 2025.
- FISHMAN, Daniel et al. Exploring the possible: the use of digital technology in qualitative psychological research. *Teachers College Record*, v. 115, n. 3, p. 1-28, 2013. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/016146811311500307>. Acesso em: 23 set. 2025.
- HIRSHLEIFER, S.; MCKENZIE, D.; ALMEIDA, R.; RIDAO-CANO, C. The impact of vocational training for the unemployed: experimental evidence from Turkey. *The Economic Journal*, v. 126, n. 597, p. 2115–2146, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/eoj.12211>.
- HU, Zhongyan; CHANG, Yun Fah; HO, Ming Kang. A comparative study on the effectiveness of blended learning, physical learning, and online learning in functional skills training among higher vocational education. *STEM Education*, v. 4, n. 3, p. 247-262, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.3934/steme.2024015>. Acesso em: 23 set. 2025.
- INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR VOLUNTEER EFFORT. IAVE RRA pilot phase 1 impact report. [S. l.]: IAVE, 2025. Disponível em: <https://www.iave.org/iavewp/wp-content/uploads/2025/09/IAVE-RRA-Pilot-Phase-1-Impact-Report.pdf>. Acesso em: 23 set. 2025.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Microcredentials for youth and work. Geneva: ILO, 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/Microcredentials%20for%20youth%20and%20work.pdf>. Acesso em: 23 set. 2025.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Labour market and skills needs analytical report. Geneva: ILO, 2024. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_913782.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_913782.pdf). Acesso em: 23 set. 2025.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Shaping skills and lifelong learning for the future of work. Geneva: International Labour Office, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_821009.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_821009.pdf). Acesso em: 23 set. 2025.
- INTERNATIONAL INITIATIVE FOR IMPACT EVALUATION (3ie). What are the most effective programs to assist individuals in gaining employment? Rapid response brief: active labour market programs in the Philippines. Londres: 3ie, 2021. Disponível em: <https://www.3ieimpact.org/sites/default/files/2021-05/ALMP-RR-PW-Philippines-brief.pdf>. Acesso em: 23 set. 2025.
- JANAKK, Lisa (2011) A management model for the recognition of prior learning (RPL) at the university of South Africa, University of South Africa, Pretoria, <<http://hdl.handle.net/10500/5801>>
- JOHANSON, Richard K. Demand-driven skills training and results-based contracting: lessons for youth employment programs. Washington, D.C.: World Bank Group, 2020. Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/en/245201585887181276>. Acesso em: 23 set. 2025.

- KLUVE, Jochen et al. Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, v. 114, p. 237-253, 2019.
- KLUVE, Jochen et al. Interventions to improve the labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services and subsidized employment interventions. *Campbell Systematic Reviews*, v. 13, n. 1, p. 1-288, 2017.
- LEVIN, Victoria et al. Building better formal TVET systems: principles and practice in low-and middle-income countries. Washington, D.C.: World Bank Group, 2023. Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/en/099071123130516870/P175566037a5e20650a657068b5152205bf>. Acesso em: 23 set. 2025.
- MARQUES, Maria João et al. A realist synthesis of interventions for youth not in education, employment or training (NEET): building programme theories for effective support. *International Journal of Adolescence and Youth*, v. 30, n. 1, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02673843.2025.2472022>. Acesso em: 23 set. 2025.
- MARTINI, Ricardo Agostini; GRIMALDI, Daniel da Silva; GALLO, Maria Eduarda Campello. Avaliação da efetividade de uma política de inclusão produtiva: uma análise do Programa ReDes para o Desenvolvimento Sustentável. *Economia e Sociedade*, v. 33, p. 149-171, 2024.
- MAWN, Lauren et al. Are we failing young people not in employment, education or training (NEETs)? A systematic review and meta-analysis of re-engagement interventions. *Systematic Reviews*, v. 6, n. 1, p. 16, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0394-2>. Acesso em: 23 set. 2025.
- MUÑOZ ROJAS, Carolina et al. Políticas de igualdade de gênero na Educação e Formação Técnica e Profissional (EFTP) na América Latina. Buenos Aires: UNESCO, 2020.
- NEWTON, Becci; SINCLAIR, Alice; TYERS, Claire; WILSON, Tony. Supporting disadvantaged young people into meaningful work: an initial evidence review to identify what works and inform good practice among practitioners and employers. Londres: Youth Futures Foundation, 2020. Disponível em: <https://youthfuturesfoundation.org/wp-content/uploads/2020/04/v14-IES-evidence-review-FINAL.pdf>. Acesso em: 23 set. 2025.
- OECD. Impact evaluation of vocational training and employment subsidies for the unemployed in Lithuania. Paris: OECD Publishing, 2022. (Connecting People with Jobs). Disponível em: <https://doi.org/10.1787/c22d68b3-en>. Acesso em: 23 set. 2025.
- OECD. Micro-credentials for lifelong learning and employability: uses and possibilities. Paris: OECD Publishing, 2023. (Education Policy Perspectives, n. 66). Disponível em: <https://doi.org/10.1787/9c4b7b68-en>. Acesso em: 23 set. 2025.
- OECD. Getting skills right: assessing and anticipating changing skill needs. Paris: OECD Publishing, 2016. Disponível em: <https://www.oecd.org/employment/emp/Getting-Skills-Right-Assessing-and-Anticipating-Changing-Skill-Needs.pdf>. Acesso em: 23 set. 2025.
- OECD; EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING (CEDEFOP); UNESCO INSTITUTE FOR LIFELONG LEARNING (UIL). Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks: Volume I – Thematic Chapters. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2016.
- OECD. Better skills, better jobs, better lives: a strategic approach to skills policies. Paris: OECD Publishing, 2012. Disponível em: <https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Better%20Skills,%20Better%20Jobs,%20Better%20Lives%20%E2%80%93%20A%20Strategic%20Approach%20to%20Skills%20Policies.pdf>. Acesso em: 23 set. 2025.
- OECD. The future of education and skills 2030: conceptual learning framework. Paris: OECD Publishing, 2018. Disponível em: [https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills\\_for\\_2030\\_concept\\_note.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills_for_2030_concept_note.pdf). Acesso em: 23 set. 2025.
- PUERTO, S. et al. The impact of active labour market programmes on youth: an updated systematic review and meta-analysis. Geneva: International Labour Office, 2022. Disponível em: <https://english.iob-evaluatie.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2022/12/08/evaluation-youth-unemployment/Systematic+Review+The+impact+of+active+labour+market+programmes+on+youth.pdf>. Acesso em: 30 set. 2025.
- ROBSON, L. S.; IRVIN, E.; PADKAPAYEVA, K.; BEGUM, M.; ZUKOWSKI, M. A rapid review of systematic reviews on the effectiveness of synchronous online learning in an occupational context. *American Journal of Industrial Medicine*, v. 65, n. 7, p. 613-619, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/ajim.23365>. Acesso em: 23 set. 2025.
- RANKIN, K. et al. Youth and transferable skills: an evidence gap map. New Delhi: International Initiative for Impact Evaluation, 2015. (Evidence Gap Report, n. 2).
- SOUTH AFRICAN QUALIFICATIONS AUTHORITY (SAQA). 2021 NQF impact study report. Pretoria: SAQA, 2023. Disponível em: [https://www.saqa.org.za/wp-content/uploads/2023/06/2023-03-20\\_2021-NQF-Impact-Study-Report\\_FINAL-Board-Approved.pdf](https://www.saqa.org.za/wp-content/uploads/2023/06/2023-03-20_2021-NQF-Impact-Study-Report_FINAL-Board-Approved.pdf). Acesso em: 23 set. 2025.
- SHI, Yi; BANGPAN, Mukdarut. Young people's participation experiences of technical and vocational education and training interventions in low-and middle-income countries: a systematic review of qualitative evidence. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, v. 14, n. 1, p. 1-42, 2022.
- STEA, Tuula H. et al. Interventions targeting young people not in employment, education or training (NEET) for increased likelihood of return to school or employment: a systematic review. *PLoS ONE*, v. 19, n. 6, e0306285, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0306285>. Acesso em: 23 set. 2025.
- STRACKE, Christian M.; TRISOLINI, Guido. Quality in MOOCs: A systematic review and analysis of the literature on quality dimensions, criteria, and indicators. *Sustainability*, v. 13, n. 5817, p. 1–23, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su13115817>.
- UNESCO. Recognition, validation and accreditation in South Africa. [S. l.], 2024. Disponível em: <https://www.uil.unesco.org/en/articles/recognition-validation-and-accreditation-south-africa>. Acesso em: 23 set. 2025.
- UNESCO. Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2024: volume 1: thematic chapters. [S. l.]: UNESCO, 2024. Disponível em: <https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/NQFInventoryVol1.pdf>. Acesso em: 23 set. 2025.
- VAHDAT, et al. Inclusão produtiva no Brasil: evidências para impulsionar oportunidades de trabalho e renda. São Paulo: Fundação Arymax, Fundo Pranay, Instituto Veredas, 2019. Disponível em: [https://arymax.org.br/conhecimento/inclusaoprodutivanobrasil/inclusao\\_produtiva\\_estudo\\_completo.pdf](https://arymax.org.br/conhecimento/inclusaoprodutivanobrasil/inclusao_produtiva_estudo_completo.pdf). Acesso em: 23 set. 2025.
- VEZZA, Evelyn. Programas de empleo juvenil: revalidación de su papel en la agenda pública pospandemia de COVID-19. Santiago: CEPAL, 2021. (Documentos de Proyectos, n. LC/TS.2021/88). Disponível em: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/e8d5c133-df3b-42fe-8bd8-1eee0201a327/content>. Acesso em: 23 set. 2025.
- TEO, M.; YING, W. Returns to Singapore Workforce Skills Qualifications (WSQ) Training: Does Training Raise Wages and Employability? Ministério do Comércio e Indústria, Cingapura, 2019. Disponível em: <https://www.mti.gov.sg/Resources/feature-articles/2018/Returns-To-SingaporeWorkforce-Skills-Qualifications-Training>. Acesso em: 18 nov. 2022.
- ZANDOMINGUE, A. PBATTESTIN, P. Qualidade em MOOCs: um estudo baseado em revisão sistemática e na percepção de professores e alunos. *Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica*, v. 2, n. 25, p. 1–22, 2025. Disponível em: [10.18264/eadf.v15i1.2523](https://doi.org/10.18264/eadf.v15i1.2523).



## CAPÍTULO 03

# Análise da oferta de qualificação profissional no Brasil

Tendo caracterizado o estado da arte da discussão sobre qualificação profissional e sistematizado as evidências de efetividade disponíveis na literatura internacional, esse terceiro capítulo busca aterrissar a discussão no contexto brasileiro. Para isso, em deliberação conjunta com o Itaú Educação e Trabalho e a Fundação Arymax foram selecionados três âmbitos de análise: a estrutura e iniciativas promovidas pelo governo federal, e as principais iniciativas promovidas no contexto dos estados de São Paulo e do Piauí. Ao selecionar esses três contextos, buscamos explorar ao mesmo tempo as políticas e instrumentos que fundamentam o oferecimento da qualificação profissional em todo país, e duas realidades mais específicas que permitem observar melhor a sua operacionalização junto às juventudes.

Para analisar cada um desses três contextos foram realizadas buscas em sites oficiais, revisões de literatura e entrevistas (totalizando onze). A partir do conjunto de informações e evidências levantadas, a equipe de pesquisa buscou analisar em que medida o conjunto de políticas e programas existentes têm criado as condições para que a qualificação profissional contribua para a inclusão produtiva das juventudes no país.

É importante recordar que a educação profissional e tecnológica, segundo as normativas vigentes, engloba diferentes modalidades, a saber: 1) qualificação profissional, inclusive formação inicial e continuada de trabalhadores; 2) educação profissional técnica de nível médio; e 3) educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação. As três modalidades diferenciam-se entre si quanto aos níveis de ensino, às exigências formativas e às regulamentações que as orientam. Esse estudo é dedicado à oferta educacional dos cursos profissionais da primeira modalidade, analisando sua estruturação, atores envolvidos e contexto atual.

O conjunto de documentos demonstra que a qualificação profissional é um instrumento utilizado amplamente por diferentes instituições, a partir de diferentes visões e prioridades. Ao longo do tempo, a compreensão acerca do papel da qualificação profissional sofreu transformações, refletindo-se na forma como os cursos são estruturados e ofertados. Contudo, persiste um desafio histórico: conectar a qualificação profissional com a inserção no mundo do trabalho.

A relação entre qualificação e empregabilidade não é automática nem necessariamente recíproca, uma vez que a inserção no mercado de trabalho depende de fatores que vão além da formação individual. Aspectos como a disponibilidade de oportunidades de emprego nos territórios, as dinâmicas econômicas, o perfil das cadeias produtivas locais e as condições macroeconômicas do país influenciam nessa relação. Dessa forma, a qualificação profissional isoladamente não garante a inserção no mercado de trabalho.

Entretanto, a ausência de mecanismos capazes de articular a oferta formativa às demandas locais, de modo a promover uma conexão efetiva entre educação e trabalho, constitui um desafio histórico das políticas de qualificação profissional no Brasil. Por fim, é importante pontuar que as informações disponíveis sobre os temas discutidos estão dispersas e em alguns casos não estão disponíveis ou publicamente acessíveis. Dessa forma, este é um esforço inicial de organização e análise, que busca contribuir para a compreensão do cenário da qualificação profissional no Brasil. Convidamos que outros atores interessados no tema progressivamente complementem as análises que iniciamos, fortalecendo o debate e a produção de evidências sobre qualificação profissional e inclusão produtiva das juventudes no país.

Este relatório está estruturado em três seções principais. A primeira apresenta a trajetória histórica das políticas federais de qualificação profissional. A segunda seção apresenta um panorama sintético dos programas de qualificação profissional e os atores envolvidos. Por fim, a terceira seção se dedica à análise da qualificação profissional no Brasil, com atenção aos aspectos de oferta, equidade, inserção no mercado de trabalho, metodologias e itinerários formativos. Desejamos uma boa leitura.

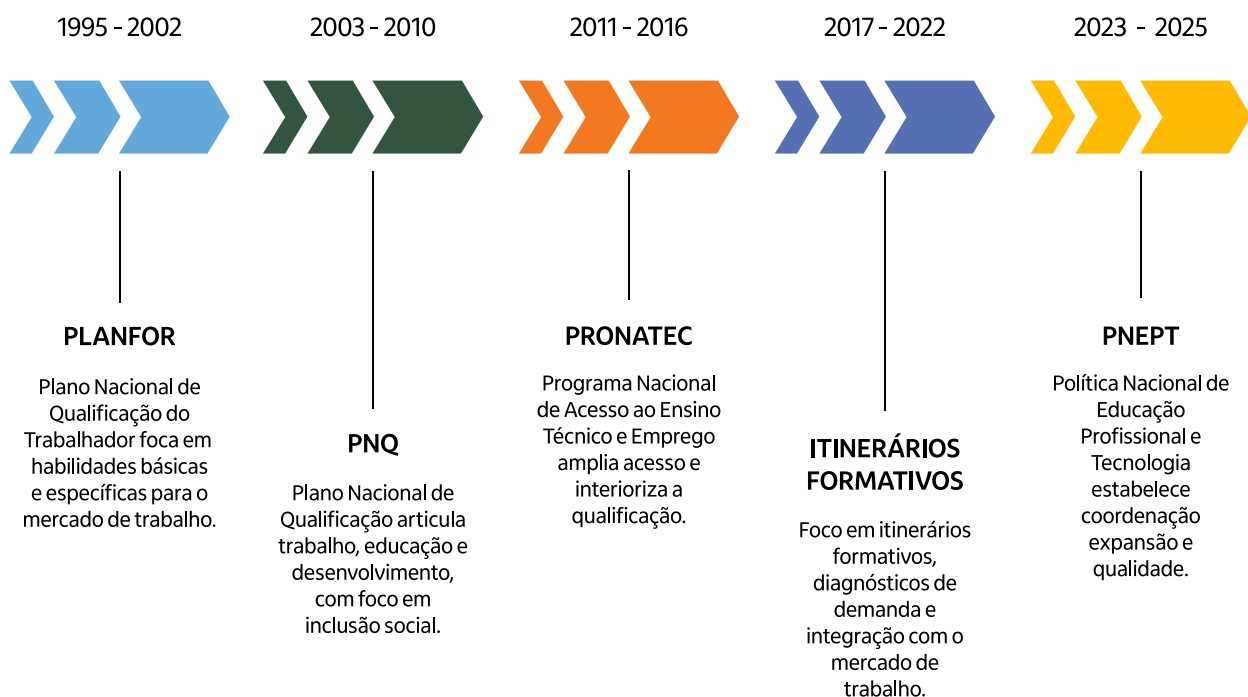


## 01

# Trajетória das políticas de qualificação profissional

Ao longo dos últimos 30 anos, o governo federal adotou diferentes enfoques para a qualificação profissional em um contexto de avanço da reestruturação produtiva e crise do emprego. A Figura 1 apresenta as principais etapas pelas quais a qualificação profissional passou e as limitações enfrentadas.

**Figura 1 – Evolução das políticas de qualificação Profissional no Brasil (1995-2025)**



Fonte: Elaboração própria.

1995 - 2002:

## Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR)

**Criado em 1995, o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR) foi uma iniciativa do governo federal, sob gestão do Ministério do Trabalho, com o objetivo de preparar os indivíduos para as mudanças do mercado de trabalho em curso. Segundo o PLANFOR, os programas de qualificação permitiriam que os trabalhadores desenvolvessem competências que fossem para além do saber “fazer” exigido no paradigma fordista. A qualificação deveria abordar também o saber “ser” e o saber “aprender”. Por essa razão o PLANFOR previa o desenvolvimento de habilidades básicas, específicas e de gestão.**

**O foco na alocação da mão de obra difere das políticas de emprego de períodos anteriores, mais orientadas para a criação de postos de trabalho (Ramos e Reis, 1997; Oliveira, 2012). A partir dessa abordagem, o desemprego deixa de ser uma “questão social”, e passa a ser considerado uma questão de natureza individual, cabendo ao trabalhador se preparar e qualificar, enquanto ao Estado lhe corresponde o papel de oferecer as oportunidades para tanto, por meio dos programas de educação profissional (Oliveira, 2007). O PLANFOR focava em duas estratégias principais: (1) alinhar a qualificação profissional ao modelo econômico dos anos 1990 e (2) consolidar ações vinculadas a políticas de proteção social, como o Sistema de Seguro-Desemprego, e de emprego (Moreira, 2007; Fonseca, 2019).**

**Entretanto, observou-se uma oferta de cursos marcada pela descontinuidade e pela fragmentação. As evidências indicam que as propostas formativas não eram precedidas por levantamentos ou diagnósticos dos mercados de trabalho locais, o que comprometia a efetividade do preenchimento de vagas e a própria execução dos cursos (Bulhões, 2004; Fonseca, 2019). Soma-se a esse cenário o contexto de baixas taxas de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e de reestruturação política vivenciado pelo país à época. Esses fatores limitaram as possibilidades de inserção no mercado de trabalho após a conclusão das formações (Moreira, 2007; Fonseca, 2019; Menezes, 2023). Pensando na necessidade contínua de formação profissional e integração das formações, foi estabelecida a Lei de Diretrizes e Bases que definiu, entre outras coisas, o sistema de EPT nos três níveis, conforme descrito no Box 1.**

**Box 1:** A LDB e a definição do sistema de EPT em três níveis.



Em 1996 foi aprovada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) (Lei nº 9.394/1996), que estabeleceu a educação profissional como integrante dos diferentes níveis de ensino e ao mundo do trabalho.

Por meio da complementação de políticas e decretos posteriores (como o Decreto nº 5.154/2004 e a Lei nº 11.741/2008) é que se define um sistema de EPT em três níveis - Formação Inicial e Continuada (FIC), técnico de nível médio e superiores de tecnologia.

2003 - 2010:

### Plano Nacional de Qualificação (PNQ)

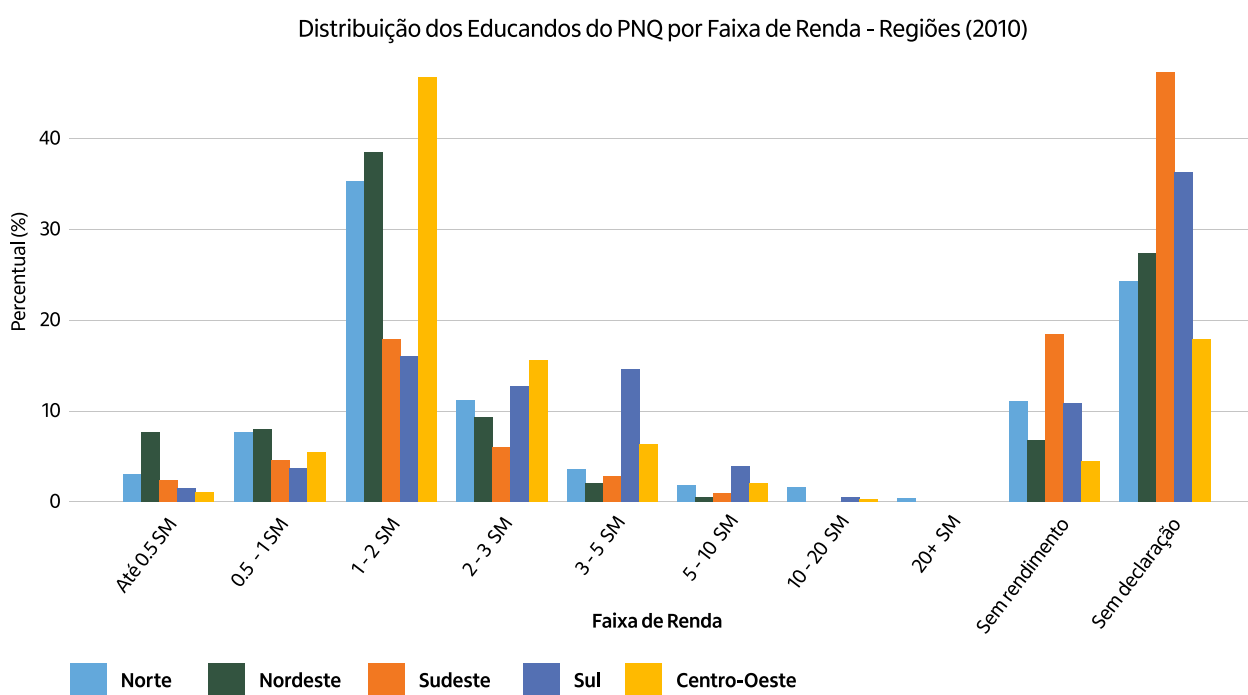
**O Plano Nacional de Qualificação (PNQ) foi criado em 2003 com o objetivo de articular trabalho, educação e desenvolvimento. Sua implementação e execução ocorreram por meio de quatro linhas de ações:** Planos de Qualificação Territorial (PlanTeQ), Planos Setoriais de Qualificação (PlanSeQs), Projetos de Qualificação Especial (ProEsQs), Certificação Profissional e Qualificação a Distância (Brasil, 2011; Cinterfor, [s.d]).

**O campo pedagógico destacou-se como um instrumento fundamental para assegurar a qualidade das ações de qualificação, constituindo um dos principais diferenciais em relação ao PLANFOR.** O plano passou a valorizar a educação integral, o reconhecimento dos saberes socialmente produzidos e a ampliação da carga horária média dos cursos. Foi instituído que os projetos de qualificação social e profissional deveriam obter uma carga média de 200h (Brasil, 2011).

**O público-alvo do Plano Nacional de Qualificação (PNQ) era composto por trabalhadores com idade superior a 16 anos, com ênfase na inclusão de populações em situação de vulnerabilidade.** O programa contemplava, entre outros grupos,

trabalhadores domésticos, pessoas empregadas em setores impactados por processos de modernização tecnológica, internos e egressos do sistema prisional, bem como jovens em cumprimento de medidas socioeducativas. Também incluía beneficiários de políticas de inclusão social, como o Programa Bolsa Família e o seguro-desemprego, além de ações afirmativas e iniciativas voltadas ao desenvolvimento regional e local (Brasil, 2011). Estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) indicou que os participantes do PNQ apresentavam, predominantemente, perfil de baixa renda, com maior concentração na região Nordeste, como evidenciado na figura 2.

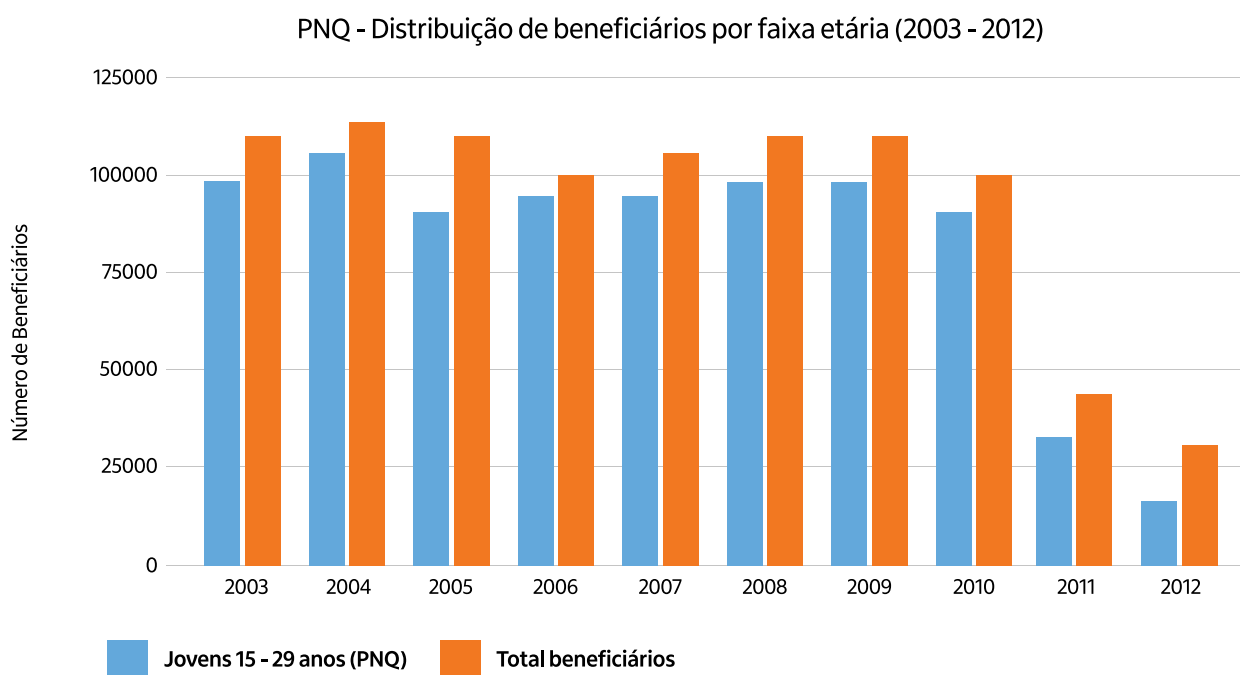
**Figura 2** - Distribuição das pessoas inscritas nos cursos do PNQ segundo a faixa de renda familiar por regiões brasileiras.



Fonte: Dieese (2011), adaptado pelos autores (2025).

**Ainda que o PNQ tenha oficialmente operado até 2012, o programa foi, aos poucos, se integrando a novas iniciativas.** Um relatório de gestão do Ministério do Trabalho e Emprego, em 2012, identificou cerca de 33,5 mil trabalhadores inscritos nos cursos de qualificação no âmbito do PNQ, dos quais 17,3 mil eram jovens de 16 a 29 anos, representando cerca de 52% do total (Lessa, 2011; Brasil, 2012b). A Figura 3 apresenta a evolução dos beneficiários do programa no período de 2003 a 2012 e a proporção de jovens atendidos em cada ano.

**Figura 3 - PNQ - Distribuição de Benefícios por Faixa Etária (2003-2012)**



Fonte: Coelho ([s.d]), adaptado pelos autores (2025).

Desse modo, ainda que o PLANFOR e o PNQ tenham apresentado visões gerais semelhantes, algumas características marcadamente os diferenciam. Em comparação ao PLANFOR, o PNQ se destaca por abordar a qualificação profissional como um direito social, ampliar a carga horária, reduzir a centralidade da empregabilidade individual e articular políticas, incorporando estratégias de geração de trabalho e renda. Apesar dos avanços, o PNQ enfrentou desafios semelhantes aos do PLANFOR, sobretudo a ausência de diagnósticos consistentes das demandas locais, o foco em necessidades imediatas e dificuldades de alcance em municípios mais distantes, o que resultou na concentração das ações em centros urbanos e limitou a efetividade das políticas de qualificação (Rossetti, 2012; Fonseca, 2019; Bolzan, 2022),

2011 - 2016:

## Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec)

A Criação do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), em 2011, representou um marco nas políticas de qualificação profissional no Brasil. Criado com o objetivo de expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica, o Pronatec deu um primeiro passo para a padronização e legitimação da oferta de qualificação profissional no país. Um instrumento relevante nesse contexto foi o desenvolvimento do Guia Pronatec,

apresentado no Box 2. Em sua primeira fase, apresentou um alcance significativo, com um total de 9,4 milhões de matrículas de cursos técnicos e de qualificação profissional entre os anos de 2011 a 2015. 70% das pessoas matriculadas eram jovens com até 29 anos, 60% eram mulheres e um terço das matrículas ocorreram na região Nordeste (Brasil, 2015; Pedrosa, 2016).

**Apesar de sua relevância, o Pronatec enfrentou desafios relacionados à manutenção da qualidade, à articulação sistêmica e ao atendimento às especificidades dos diferentes públicos atendidos (Ramos; Stampa, 2016).** O programa também apresentou elevados índices de evasão, estimados em cerca de 50% em 2014 (Cassiolato; Garcia, 2014) e que chegaram a aproximadamente 70% em anos posteriores (Brasil, 2017). Entre os principais fatores associados à evasão destacam-se as dificuldades de conciliação entre a participação nos cursos, o trabalho e a vida pessoal, incluindo responsabilidades domésticas, especialmente entre as mulheres, além de desinformação e desinteresse em relação às formações ofertadas (Bolzan, 2022; Ribeiro Sansão, 2024). Essas restrições contribuíram para a preferência por cursos de menor duração e maior flexibilidade.

**Ao priorizar a universalização do acesso e a oferta massiva de qualificações profissionais, o programa deixou em segundo plano o desenvolvimento de mecanismos de articulação com as demandas locais.** Também não consolidou uma articulação sistêmica nem o fortalecimento das redes estaduais de oferta. Além disso, as especificidades dos diferentes grupos sociais foram pouco consideradas no desenho das ações. Como resultado, o programa enfrentou dificuldades para se sustentar ao longo do tempo, inclusive no contexto de mudanças nas prioridades e estratégias governamentais, e foi perdendo importância a partir de 2018.





## O Guia Pronatec

O Guia Pronatec de Cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC), instituído pela Lei nº 12.513/2011, constitui uma referência nacional para a oferta de cursos FIC com financiamento federal. Sua versão mais recente, aprovada pela Portaria MEC nº 12/2016, reúne 646 cursos ativos.

O documento padroniza os cursos ao estabelecer carga horária mínima, requisitos de acesso, descrição das competências a serem desenvolvidas e a correspondência com as ocupações da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Dessa forma, define parâmetros básicos para a oferta de cursos de qualificação profissional, contribuindo para a coerência entre demanda do mercado de trabalho, formação técnica de curta duração e certificação.

O Guia, não avança, contudo, na definição de percursos de continuidade formativa ou de progressão para níveis superiores de qualificação, além de apresentar limitações na atualização da lista de cursos frente às mudanças na nomenclatura das ocupações da CBO (Brasil, 2016; Ribeiro Sansão, 2024).

2017-2022:

### Itinerários formativos e uma maior conexão com a demanda

**Nos últimos anos, o Brasil tem buscado reestruturar suas políticas de qualificação profissional.** Esse movimento tem como foco a superação dos desafios associados às transformações produtivas e o desenvolvimento de competências alinhadas às novas demandas do mercado de trabalho. Nesse contexto, iniciativas como o Qualifica Mais, em suas modalidades Emprega Mais e Progredir, lançadas no âmbito da agenda Novos Caminhos, priorizaram a qualificação de trabalhadores a partir de diagnósticos de demanda setorial e regional, integrando mecanismos voltados à empregabilidade e à inclusão produtiva.

A agenda “Novos Caminhos”, lançada pelo Ministério da Educação em 2019 no Plano Plurianual 2020-2023, configurou-se como um conjunto estratégico de ações para reorientar a educação profissional e tecnológica do Brasil. A agenda priorizava três eixos centrais: i) gestão e resultados, ii) articulação e fortalecimento, e iii) inovação e empreendedorismo. O eixo de gestão e resultados contemplava o aprimoramento do modelo de planejamento, de gestão e de governança da educação profissional e tecnológica, com vistas a fortalecê-la. O eixo de articulação e fortalecimento buscava reunir ações a serem desenvolvidas em diálogo com as redes e instituições atuantes na educação profissional e tecnológica no país. E o eixo de inovação e empreendedorismo buscava fortalecer os vínculos entre educação, trabalho e desenvolvimento socioeconômico local e regional, buscando promover a cultura do empreendedorismo e da inovação na formação profissional (Brasil, 2021b; Brasil [s.d.]a).

Durante este período há avanços importantes na ideia de itinerários formativos.

- A Portaria MEC nº 1.432/2018 instituiu os **referenciais Curriculares para elaboração de itinerários formativos**, estabelecendo eixos estruturantes e orientações sobre como articular unidades curriculares em itinerários técnicos ou de aprofundamento. Além disso, o guia de implementação do Novo Ensino Médio indica que os estudantes podem cursar um itinerário técnico completo ou diversos cursos de qualificação (FIC) integrados ou em sequência (Brasil, [s.d.]d). As normas atuais incentivam, portanto, a continuidade dos cursos e preveem que os cursos FIC, quando planejados como parte de itinerários educativos, sejam estruturados de forma a permitir o aproveitamento de estudos e a continuidade em níveis mais elevados. Isso exige que os currículos sejam desenhados com modularidade, coerência entre conteúdos e compatibilidade entre FIC e cursos técnicos/formações superiores, demandando planejamento curricular cuidadoso (Brasil, [s.d.]a).
- Outro instrumento normativo relevante para o campo da qualificação profissional é o **Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ)**. Esse instrumento foi criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2019 para mapear as competências requeridas em cada ocupação no mercado de trabalho brasileiro. O QBQ define, para cada ocupação da CBO, o perfil ocupacional, as competências requeridas e o nível de qualificação, indicando a complexidade e o grau de autonomia associados à função.

- A partir da experiência do estado de Minas Gerais, o MEC, em colaboração com estados, desenvolveu um **Mapa de Demanda por Qualificação Profissional**<sup>10</sup>, relacionando ocupações com alta demanda de contratação e os cursos técnicos/FIC correspondentes, para orientar a abertura de vagas. Este é um instrumento de planejamento orientado por evidências, que busca reforçar a coerência territorial da política federal de qualificação profissional no Brasil (Brasil, [s.d.])b).
- A Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021, estabeleceu as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. Trata-se de um marco normativo relevante, que reforça a relação intrínseca da EPT com a estrutura socio-ocupacional do trabalho e a necessidade de articulação com o setor produtivo para a construção de itinerários formativos consistentes. As Diretrizes orientam a organização curricular por eixos tecnológicos, de forma articulada ao setor produtivo, e introduzem as saídas intermediárias de qualificação, entendidas como certificações ou qualificações parciais que reconhecem competências antes da conclusão dos cursos.

## 2023-2025: Uma Política Nacional de Educação Profissional e Tecnológica (PNEPT)

**Em 2023, a Lei nº 14.645 atualizou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** A norma instituiu a Política Nacional de Educação Profissional e Tecnológica, a ser formulada pela União em articulação com estados e municípios. Além disso, a lei valida as atividades pedagógicas da educação profissional e ampliação das ofertas conforme necessidades locais, articulando a educação profissional técnica de nível médio com programas de aprendizagem profissional (Brasil, 2023b; Observatório EPT, 2023; Oliveira, 2023).

**Mais recentemente, a regulamentação dos cursos de EPT foi fortalecida com a aprovação, em agosto de 2025, da Política Nacional de Educação Profissional e Tecnológica (PNEPT).** Instituída por meio de decreto<sup>11</sup>, a nova política reforça a importância da integração entre educação, inclusão social e inserção socioprodutiva, estabelecendo três eixos estruturantes: I) a coordenação e a articulação de políticas e processos educacionais; II) a expansão da oferta de cursos e programas; e III) a melhoria da qualidade, com o alinhamento da formação às demandas da sociedade e do mundo do trabalho, instituindo, para esse fim, o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Profissional e Tecnológica (SINAEP). A PNEPT

<sup>10</sup> O conjunto de microdados abrange 67 mil registros de ocupações relacionadas a cursos FIC e técnicos em todo o território brasileiro. A base cobre 137 mesorregiões, distribuídas em 27 unidades da federação, o que assegura um retrato territorial amplo da demanda por qualificação no país. Esse mapeamento ajuda a identificar gargalos e oportunidades de formação alinhadas ao mercado de trabalho a partir de um olhar para regiões. O mapa cruza dados de bases como o CAGED, RAIS, Catálogo Nacional de Cursos Técnicos e Guia Pronatec de Cursos FIC, além de dados socioeconômicos regionais (renda, emprego, estrutura setorial)

também aponta entre seus objetivos a construção de itinerários formativos diversificados e atualizados, incentivando as práticas educacionais que promovam o desenvolvimento sustentável, a economia circular, a economia verde, a economia criativa, a economia do cuidado, bem como o fortalecimento dos arranjos produtivos locais.

**A nova regulamentação define também instâncias de coordenação e governança para a Educação Profissional e Tecnológica.** O decreto atribui ao governo federal, por intermédio do Ministério da Educação (MEC), a responsabilidade de coordenação, mas estabelece a criação de uma comissão tripartite paritária permanente<sup>12</sup> com a participação de gestores educacionais, instituições formadoras e representantes do setor produtivo. Nesse aspecto, estabelece ainda que os mecanismos de monitoramento e avaliação contarão com a participação da sociedade civil por meio de mecanismos de escuta social.

**Por ser recente, a PNEPT está em desenvolvimento, o que abre a possibilidade para que inovações e melhorias possam ser incorporadas no campo da qualificação profissional do país.** Para que seja possível um maior alinhamento com as demandas do mercado de trabalho, é necessária, por exemplo, a integração e a atualização curricular diante de demandas locais, alinhadas aos processos de transformação no mundo do trabalho a partir de uma visão de longo prazo (CIEB, 2024; Da Silva; Coutinho, 2024). É importante também que os públicos-alvo das formações possam participar do processo de ensino-aprendizagem. Para que as juventudes possam acessar maiores oportunidades de inserção produtiva, é necessário enfrentar a lacuna de conhecimentos básicos e compreender a construção dos itinerários formativos como eixo estruturante da PNEPT. Um desafio central da política é, portanto, um desafio histórico da qualificação profissional no Brasil: alinhar a formação à realidade do mercado de trabalho e à realidade dos jovens.



# 02

## A oferta atual de programas de qualificação profissional



**Atualmente, diversos atores estão envolvidos em políticas e iniciativas voltadas à qualificação profissional, a partir de diferentes arranjos institucionais.** São eles: as redes públicas federal, estaduais e municipais, diversos ministérios e secretarias estaduais, os Sistemas Nacionais de Aprendizagem, entre eles as diferentes instituições do Sistema S, bem como as instituições privadas de ensino.

**No âmbito público, a oferta de programas de qualificação e requalificação profissional é coordenada pelo Ministério da Educação (MEC), por meio da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec).** O principal agente na oferta dos cursos é a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criada em 2008 e vinculada ao Ministério da Educação. Atualmente, a rede é composta pelos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), pelos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), pelas Escolas Técnicas (ETECs) e pelas Escolas Agrotécnicas.

**A instituição da rede impulsionou a criação dessas instituições, voltadas à descentralização e à interiorização da oferta de cursos, ampliando o acesso à educação em diferentes regiões do país.** Segundo dados do Ministério da Educação (MEC) de 2025, a Rede totaliza 686 unidades, distribuídas entre 38 Institutos Federais, dois Centros Federais de Educação Tecnológica, a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), 22 Escolas Técnicas vinculadas a universidades federais e o Colégio Pedro II. Já a Rede Estadual de Educação Profissional, Científica e Tecnológica é formada por instituições mantidas pelos governos estaduais, que oferecem ensino profissional e tecnológico em consonância com as demandas específicas de cada estado. Sua atuação busca complementar a oferta da Rede Federal, contribuindo para o atendimento das necessidades locais e regionais.

O levantamento de iniciativas de qualificação profissional entre os ministérios, permitiu a identificação de 13 programas nacionais no âmbito público, especialmente liderados por

quatro ministérios. Os principais programas federais de qualificação estão listados a seguir na Tabela 2.

**Tabela 2:** Principais programas federais de qualificação profissional.

INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL	PROGRAMA	BREVE DESCRIÇÃO
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)	Programa Manuel Querino (PMQ) (2023).	Combina formação técnica e componentes sociais, para promover acesso, permanência e mobilidade no mundo do trabalho.
	Qualifica PAC (2023) - parceria com a Casa Civil.	Visa mapear e suprir as lacunas de mão-de-obra qualificada para os empreendimentos do Programa de Aceleração do Crescimento (Novo PAC).
	ProJovem Trabalhador (2024) - parceria com OSCs.	Visa preparar o jovem para ocupações com vínculo empregatício ou para outras atividades produtivas geradoras de renda.
	Programa Caminho Digital - Escola do Trabalhador 4.0 (2022).	Foco no desenvolvimento de habilidades digitais, produtividade, tecnologias da informação e empregabilidade na economia digital.
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) (2011).	Oferta de cursos de educação profissional técnica de nível médio e de qualificação profissional (cursos de curta duração/FIC).
	Programa Mulheres Mil (2011).	Programa voltado à formação profissional e tecnológica, junto à elevação da escolaridade, para mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica.
	Qualifica Mais - Emprega Mais (2021).	Cursos de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), com cerca de 200 horas de duração, na modalidade Educação a Distância (EAD):
	Qualifica Mais - Progredir (2021) parceria com o MDS.	Qualificação profissional de Microempreendedor Individual (MEI) voltado à beneficiários do Programa Auxílio Brasil

	EnergIF - Programa para Desenvolvimento em Energias Renováveis e Eficiência Energética (2020).	Formação profissional e tecnológica no campo de energias renováveis e eficiência energética.
	Capacita em Rede (2025).	Parte da campanha da fraternidade, o programa oferece qualificação profissional gratuita para públicos em situação de vulnerabilidade, com cursos de curta duração (50 horas) ofertados presencialmente em municípios do Brasil.
	Rede certifica (2024).	Programa que oferece gratuitamente processos de certificação profissional, permitindo reconhecimento formal de saberes e competências adquiridas na trajetória de vida e de trabalho
Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS)	Programa Acredita no Primeiro Passo.	Programa voltado à inclusão socioeconômica de pessoas cadastradas no CadÚnico, oferecendo cursos de qualificação profissional, educação financeira, apoio ao empreendedorismo e acesso ao emprego.
Ministério das Mulheres (MMULHERES)	Programa Asas para o Futuro.	Incentiva a participação de jovens mulheres nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM), com formação, apoio financeiro e inserção profissional.
Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP)	Programa de Capacitação Profissional e Implantação das Oficinas Permanentes (PROCAP).	O programa tem como finalidade promover a inclusão produtiva de pessoas privadas de liberdade, favorecer sua ressocialização por meio do trabalho, reduzir os índices de reincidência criminal e contribuir para o fortalecimento da segurança pública.

Fonte: Elaboração própria.

**Destaca-se, ainda, como ator relevante na oferta de educação profissional, o Sistema S.** Sua origem remonta à década de 1940, com a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), cuja missão era formar a força de trabalho necessária para atender às demandas da nascente indústria brasileira no período desenvolvimentista. Atualmente, o Sistema S é constituído por um conjunto de nove organizações, administradas por federações e confederações empresariais, que atuam em diferentes áreas, como educação, cultura, lazer

e qualificação profissional. A autonomia de gestão do Sistema S é sustentada pelo seu modelo de financiamento, que provém de contribuições sociais compulsórias incidentes sobre a folha de pagamento das empresas. A governança do Sistema S é intrinsecamente ligada às Confederações Nacionais Patronais, o que confere às entidades um forte alinhamento com os interesses e demandas específicas de seus setores econômicos.

**O Brasil apresenta, portanto, uma gama ampla de atores envolvidos na oferta de qualificação profissional.** A diversidade de perfis dessas instituições — tanto no nível federal, quanto estadual — reflete o caráter transversal dessa política. A presença de múltiplos atores, com expressiva capacidade de atuação e ampla abrangência territorial, evidencia também o potencial do país para desenvolver e implementar programas de qualificação profissional.

**É importante observar que os cursos de qualificação profissional são oferecidos por meio de distintos arranjos institucionais.** Cada arranjo organiza de forma diferenciada aspectos como a coordenação e a definição das ofertas, os mecanismos de financiamento, os responsáveis pela execução dos programas, bem como os processos de mensuração de resultados e de garantia da accountability. A partir dos programas no âmbito nacional e aqueles oferecidos nos estados, é possível identificar ao menos quatro tipos de arranjos:

- **Arranjos ancorados na Educação** - programas de qualificação profissional acoplados às trajetórias escolares (seja o Ensino Médio regular ou EJA), e ofertados pela própria rede de escolas. Um exemplo relevante é o programa EJATEC, da Secretaria de Educação do Estado do Piauí (SEDUC), que articula a Educação de Jovens e Adultos (EJA) à Educação Profissional, com o objetivo de ampliar a empregabilidade dos estudantes e incentivar a continuidade de seus percursos educacionais.
- **Arranjos de Trabalho e Desenvolvimento Econômico** - programas de qualificação ligados à política de emprego e à estratégia de desenvolvimento produtivo, coordenados por pastas de Trabalho ou de Desenvolvimento Econômico, e realizados por meio da contratação de uma rede de ofertantes para atender as demandas definidas. Destaca-se, nesse tipo de arranjo, o programa Qualifica SP, ofertado pela Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Estado de São Paulo, com o objetivo de oferecer cursos de qualificação profissional e de empreendedorismo nas modalidades “Meu Primeiro Emprego”, “Novo Emprego” e “Empreenda”.
- **Arranjos intersetoriais focalizados em públicos específicos** - programas desenhados para grupos em situação de vulnerabilidade (juventude rural, mulheres, PcD, egressos do sistema socioeducativo, famílias sem renda, etc.),

articulando diferentes setores, como assistência social, direitos humanos, educação, trabalho, justiça e recursos financeiros. O programa Mulheres Mil, do Ministério da Educação, constitui um exemplo relevante, por ser voltado à formação profissional e tecnológica e à elevação da escolaridade de mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

- **Arranjos setoriais estratégicos** - programas implementados pelas secretarias ou ministérios setoriais que utilizam a qualificação como instrumento para políticas específicas, como turismo, energia, economia digital/criativa, agro, etc., articulando-se, eventualmente, às empresas e ao Sistema S. Destacam-se, como exemplos relevantes, o programa Juventude Rural Transformadora, da Secretaria da Agricultura Familiar do Estado do Piauí (SAF), voltado à capacitação de jovens de áreas rurais para o desenvolvimento e a implementação de projetos em seus respectivos territórios, e o programa Academia de Turismo de São Paulo, desenvolvido pela Secretaria de Turismo e Viagens (SETUR-SP), cujo objetivo é aprimorar a qualificação profissional no setor turístico no estado.

Não há um arranjo institucional preferencial, uma vez que cada um apresenta vantagens e desafios específicos que demandam atenção. Arranjos voltados a setores estratégicos, por exemplo, tendem a estabelecer uma conexão mais direta com as demandas do mercado de trabalho, mas podem enfrentar dificuldades para alcançar populações mais vulneráveis ou para articular suas ações com outras políticas públicas. Por sua vez, outros arranjos podem encontrar limitações na conexão com as oportunidades de trabalho nos territórios ou enfrentar desafios na oferta de formações de qualidade.



# 03

## Análise da oferta de qualificação profissional

Com base na análise de materiais disponíveis na internet e em entrevistas realizadas com interlocutores de diferentes instituições, a equipe de pesquisa elaborou considerações sobre os programas de qualificação profissional no Brasil, organizadas em oito principais constatações, que são detalhadas a seguir.

### A - FRAGMENTAÇÃO E AUSÊNCIA DOS ITINERÁRIOS FORMATIVOS E DA VERTICALIZAÇÃO DAS FORMAÇÕES.

**A articulação entre a qualificação profissional e os demais níveis de ensino constitui um desafio histórico no Brasil.** Esse aspecto é reiterado nas principais normativas analisadas sobre o tema, que enfatizam a importância de que os cursos de qualificação profissional sejam estruturados como parte de itinerários formativos profissionais e tecnológicos, podendo atuar como etapas intermediárias dos cursos técnicos e superiores. Essa perspectiva favorece o aproveitamento de formações de curta duração, reduz a fragmentação dos percursos educacionais e fortalece a articulação entre as diferentes etapas do processo de aprendizagem, possibilitando que os participantes avancem progressivamente em sua qualificação e desenvolvam competências transversais de maneira integrada e cumulativa (Fonseca, 2019; Santos; Giordani; Lima, 2022).

**Entretanto, a análise dos programas e da oferta de cursos de qualificação profissional evidencia a inexistência de uma articulação efetiva, tanto entre os diferentes níveis de ensino quanto entre as próprias ofertas de qualificação.** Os programas têm sido organizados sem uma padronização de formato e de modo pouco coordenado, limitando seu impacto sobre objetivos mais amplos de inserção produtiva. A ausência de diretrizes nacionais claras para a Formação Inicial e Continuada constitui um dos fatores que contribuem para a heterogeneidade da oferta, resultando em perspectivas e padrões de qualidade distintos

entre instituições e territórios. Adicionalmente, a educação profissional e tecnológica no país enfrenta a indefinição institucional quanto aos atores e setores responsáveis pela oferta dos cursos, o que pode acentuar disputas e aprofundar a fragmentação.

**A construção de itinerários formativos bem estruturados e articulados é um instrumento importante para promover a integração entre os diferentes níveis educacionais.** Para que essa articulação seja efetiva, torna-se indispensável a organização transversal dos conteúdos e, nesse sentido, se destaca a relevância de que a qualificação profissional seja integrada ao Catálogo Nacional de Cursos de Técnicos, em processo de revisão. Esse novo documento deveria estar alinhado às diretrizes atualizadas da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e do Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ), além de indicar itinerários formativos e disponibilizar informações relevantes para as instituições ofertantes e para os participantes dos cursos. Dessa forma, a qualificação profissional passaria a integrar um arcabouço estruturado de reconhecimento e progressão, por meio de módulos ou cursos reconhecidos e passíveis de acumulação ao longo do tempo.

**No país, já existem experiências com trajetórias formativas que podem oferecer de referência. Destacam-se, em particular, as formações disponibilizadas pelo Senai, estruturadas a partir de unidades curriculares, em vez de disciplinas isoladas.** Esse modelo favorece uma organização mais integrada dos conteúdos, permitindo que as competências sejam desenvolvidas de forma progressiva e articulada. Além disso, potencializa o aproveitamento dos conhecimentos adquiridos e facilita a construção de percursos formativos contínuos. Essa articulação entre os cursos de qualificação profissional ocorre, no entanto, apenas no âmbito da entidade e a integração com outras esferas e outros níveis de ensino ocorre apenas no âmbito dos cursos técnicos.

## **B - DESCONEXÃO ENTRE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, INSERÇÃO PRODUTIVA E OS PLANOS DE DESENVOLVIMENTO DOS TERRITÓRIOS.**

**Diversos programas percebem a importância de considerar a demanda de qualificação do território na construção de seus catálogos de cursos ofertados.** Observa-se que grande parte dessas iniciativas destaca, em suas normativas e/ou diretrizes, a necessidade de que os cursos ofertados estejam alinhados às características e às demandas do mercado de trabalho local com vista a facilitação da inserção produtiva.

Entretanto, observa-se a ausência de estudos sistematizados que orientem a definição dos cursos ofertados ou a seleção dos territórios contemplados pelos programas. A ausência de um diagnóstico territorial aprofundado limita o alinhamento entre a oferta formativa e as

demandas específicas de cada região, tanto no que se refere à estrutura produtiva quanto ao perfil da população local. A oferta de programas alinhados à realidade local mostra-se particularmente desafiadora em regiões mais interioranas, onde a limitada abertura dos gestores às especificidades do território evidencia a necessidade de um diálogo mais aprofundado com os atores locais<sup>13</sup>.

**Essa lacuna compromete a adequação dos cursos às oportunidades efetivas de trabalho nos territórios e, como consequência, dificulta a inserção dos egressos no mercado de trabalho.** Estudo de Maciel e Rocha (2024) aponta que muitos concluintes de cursos EPT abandonaram a busca por emprego em razão da escassez de vagas na região ou da falta de recursos para manter o processo de procura. Entre as pessoas não ocupadas que concluíram cursos de qualificação, quase um terço (28,2%) indicou entraves relacionados à oferta de trabalho, como a inexistência de vagas na localidade (15,5%), a dificuldade de encontrar ocupações adequadas (7,2%) ou barreiras associadas à idade, seja por serem considerados muito jovens ou idosos (5,5%)<sup>14</sup>. Esses resultados evidenciam a dificuldade de articular a oferta de cursos de qualificação às demandas ocupacionais e aos arranjos produtivos locais existentes nos territórios.

**Também foi observado que, em alguns casos, os programas de qualificação são orientados por demandas e oportunidades de inserção produtiva momentâneas, impulsionadas por transformações produtivas locais ou pela implantação de grandes empreendimentos.** Essa dinâmica é especialmente relevante em setores marcados por forte oscilação na demanda por mão de obra, como a construção civil, as transformações recentes no agronegócio e os empreendimentos de energias renováveis em expansão. No entanto, para algumas dessas atividades, depois de um período de grande mobilização, restam apenas algumas poucas ocupações e que exigem maior grau de especialização, o qual dificilmente pode ser atendido pela população que provém de um contexto de maior vulnerabilidade.

**É fundamental avaliar se as habilidades desenvolvidas respondem apenas a demandas pontuais de uma economia específica ou se, de fato, possibilitam o acesso a trajetórias de carreira sustentáveis no longo prazo.** Nesse sentido, torna-se relevante assegurar que a qualificação oferecida também prepare os trabalhadores para o período “pós-obra”, de modo que as competências adquiridas permaneçam úteis após a conclusão do projeto. Uma possível solução identificada na entrevista é o monitoramento do histórico de qualificação profissional das pessoas físicas, de modo a evitar que a qualificação se concentre somente em cursos dispersos, sem integração com itinerários formativos de carreira.

<sup>13</sup> Destaca-se nesse aspecto o uso das carretas como uma estratégia relevante de interiorização das ações, permitindo a realização de cursos práticos que exigem infraestrutura especializada. Essa iniciativa amplia o alcance das formações, viabilizando o acesso à qualificação profissional em localidades que, muitas vezes, não dispõem de equipamentos permanentes ou instituições de ensino técnico próximas.

<sup>14</sup> Esses resultados expressam também a estrutura setorial do emprego no país, fortemente concentrada nos setores de comércio e serviços, que, em geral, demandam menor qualificação formal e absorvem parcela significativa da juventude em seu primeiro emprego, limitando a aderência entre formação e alocação ocupacional.

**Atualmente, os setores associados às economias digital e verde estão entre os mais priorizados pelos programas de oferta de cursos de qualificação.** Observa-se, contudo, a ausência de definições consolidadas sobre as habilidades demandadas e sua correspondência com a oferta de vagas. Também não há consenso em torno de conceitos centrais, como os de empregos e habilidades verdes, o que pode comprometer o mapeamento das demandas ocupacionais, mesmo diante de um relativo consenso sobre a escassez de profissionais qualificados nessas áreas (Dieese, 2022; Ferreira; Resende, 2023; OIT, 2018). Nesse contexto, a adequação da oferta de qualificação profissional à demanda requer uma gestão orientada por dados, articulada de forma contínua com o setor produtivo e integrada aos sistemas nacionais de qualificação.

**Destaca-se, ainda, que alguns programas buscam promover a inserção produtiva por meio do estabelecimento de parcerias com empresas, bem como por esforços de escuta ativa do mercado de trabalho e de articulação com sistemas de intermediação de vagas, como o Sistema Nacional de Emprego (SINE).** Nesse sentido, algumas iniciativas estabelecem canais de diálogo com as empresas, com o objetivo de identificar as demandas do mercado e orientar de forma mais adequada a oferta dos cursos, além de mapear as habilidades e competências requeridas. No âmbito do Sistema S, o SENAI dispõe de uma plataforma própria de banco de oportunidades, voltada à promoção da inclusão produtiva de estudantes e egressos de cursos com carga horária mínima de 20 horas, realizados nos últimos cinco anos. Além de beneficiar seus alunos e ex-alunos, a plataforma constitui um instrumento estratégico para as empresas, ao facilitar o alinhamento entre profissionais qualificados e as necessidades do mercado de trabalho.

**Alguns programas contemplam também estratégias de aproximação com o mercado de trabalho.** Essas ações concentram-se, no entanto, principalmente na divulgação de vagas ou no atendimento a demandas pontuais de empresas. Essa dinâmica evidencia a necessidade de fortalecer a articulação entre qualificação profissional e inserção produtiva, por meio da criação de mecanismos mais estruturados de acompanhamento dos egressos e do estabelecimento de parcerias contínuas com o setor produtivo.

## C - DESAFIOS À PERMANÊNCIA E AO ENGAJAMENTO DOS JOVENS NOS PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO.

**A evasão está entre um dos principais desafios enfrentados na execução dos programas de qualificação profissional.** Um dos principais fatores apontados pelos gestores como responsável por esse cenário é a percepção do público de que há uma baixa correlação entre a obtenção do certificado de qualificação profissional e as oportunidades de inserção no

mercado de trabalho. Essa percepção é intensificada pela crescente exigência das empresas de uma escolaridade de nível superior, mesmo para ocupações de entrada. Além disso, o próprio contexto do mercado de trabalho das principais áreas de oferta de cursos, como serviços e comércio, marcado por precariedade, rotatividade e instabilidade, desestimula a continuidade dos estudos.

**No caso dos jovens, e especialmente entre os que evadiram ou já concluíram o Ensino Médio há alguns anos, verificam-se desafios adicionais de motivação.** Apesar de não haver um diagnóstico claro do porquê isso ocorre, as entrevistas apontaram observações de que os jovens podem enfrentar sentimentos como vergonha, e que “o tempo para estudar pode já ter passado”, ou que os programas de qualificação não são para eles. Em alguns casos, isso tem se refletido na dificuldade de formar turmas para os cursos, mesmo quando há oferecimento de bolsas de estudo. Como contraponto, é interessante notar que experiências de integração entre o EJA e o ensino técnico permitiram reduzir a evasão dos programas.

**Questões metodológicas e o formato dos cursos ofertados também foram apontados pelos gestores como fatores que contribuem para o cenário de evasão.** Metodologias de ensino frequentemente pouco atrativas, baseadas em abordagens tradicionais e pouco conectadas aos interesses e às experiências dos jovens, tendem a reduzir o engajamento e a permanência nos cursos. Além disso, cursos de longa duração, assim como aqueles ofertados na modalidade on-line, foram identificados como associados às maiores taxas de evasão. Nesse contexto, alguns gestores identificaram que os cursos de curta duração, com carga horária aproximada de 60 horas, têm sido percebidos como uma porta de entrada para a inserção no mundo do trabalho. Embora formações mais extensas geralmente ofereçam uma qualificação de maior qualidade, elas são, com frequência, consideradas excessivamente longas pelos participantes.

**Soma-se a esses fatores a presença de outros obstáculos relacionados ao acesso e à permanência nos cursos.** Esses desafios se manifestam, sobretudo, por barreiras de deslocamento nas formações presenciais e por restrições de conectividade que dificultam a participação em modalidades remotas. Ademais, os distintos níveis de letramento digital entre os jovens evidenciam desigualdades no domínio das tecnologias voltadas ao uso profissional, o que compromete o aproveitamento dos conteúdos ofertados. Em conjunto, esses elementos reforçam a necessidade de estratégias pedagógicas mais inclusivas e adequadas às realidades juvenis.

**Diferentes esforços foram observados para incentivar a entrada e permanência dos jovens. Alguns programas têm oferecido bolsas e auxílios/incentivos financeiros para engajar a juventude a concluírem os programas de qualificação profissional, especialmente entre**

**jovens em situação de vulnerabilidade social.** De modo geral, o acesso a esses incentivos está condicionado ao cumprimento de uma frequência mínima pelos participantes, o que contribui para o aumento do engajamento e para a conclusão das qualificações profissionais.

## D - AS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL TENDEM A PRIORIZAR O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS, AINDA QUE HAJA ALGUMAS INICIATIVAS VOLTADAS PARA OUTROS RECURSOS FORMATIVOS.

**As habilidades técnicas predominam como eixo estruturante da maioria dos programas de qualificação profissional.** A maior parte dos cursos de qualificação profissional analisados se centram no desenvolvimento de competências técnicas (hard skills), com ênfase em formações de caráter predominantemente aplicado. De maneira geral, no entanto, os cursos ofertados oferecem informações limitadas sobre os conteúdos, competências e habilidades trabalhadas. Essa lacuna dificulta tanto a avaliação da qualidade pedagógica das ofertas, quanto a tomada de decisão por parte dos jovens e demais participantes.

**Aspectos práticos também parecem estar presentes, destacando-se, nesse aspecto, os cursos ofertados pelo Sistema S voltados essencialmente para interlocução entre teoria e prática.** Essa implementação metodológica contribui para o desenvolvimento de habilidades voltadas à resolução de problemas concretos e ao desempenho de atividades reais do mundo do trabalho. Nos cursos ofertados pelas instituições públicas, essa dimensão nem sempre é explicitada de maneira clara nas descrições dos programas. Embora alguns cursos mencionem a utilização de “laboratórios”, “oficinas” e “ambientes simulados de trabalho”, não se evidenciam, de maneira consistente, o grau de operacionalização desses recursos, sua estrutura metodológica ou sua efetiva contribuição para a aprendizagem e para a inserção produtiva dos participantes. Outros elementos práticos identificados que contribuem positivamente é a integração dos cursos com estágios, monitorias e atividades de campo nos itinerários formativos dos programas.

**Embora alguns programas incorporem competências transferíveis, e socioemocionais, essas iniciativas ainda são pouco recorrentes.** Tópicos como comunicação, trabalho em equipe, ética, liderança, colaboração e gestão do tempo aparecem em mais de um programa, porém de forma complementar, sem constituírem o foco central das qualificações ofertadas. Evidências e entrevistas indicaram, no entanto, uma lacuna das juventudes com as habilidades socioemocionais frente ao que é exigido pelo mercado de trabalho (Unicef, 2022). Nesse cenário, a priorização das habilidades técnicas pelos programas de qualificação profissional e pelas empresas pode implicar no agravamento desse quadro. É importante reconhecer, no entanto, que as possibilidades de desenvolvimento dessas competências nos programas de qualificação profissional são muito mais limitadas em comparação com os programas de EPT

de nível médio, quando há mais tempo e a possibilidade de integrar diferentes disciplinas ou cursar eletivas.

**Ainda com relação às competências desenvolvidas, é possível observar que poucos programas incorporam o desenvolvimento de competências básicas.** No contexto brasileiro, persiste uma lacuna significativa na qualificação em nível básico, decorrente, em muitos casos, da interrupção dos percursos educacionais ou de defasagens acumuladas ao longo da trajetória escolar. A qualificação social, que abrange dimensões como o letramento digital e o reforço da escolaridade, mostra-se fundamental para o enfrentamento das desigualdades persistentes e para a ampliação das possibilidades de inserção produtiva, especialmente entre os jovens (Unesco, [s.d.]). Para aqueles que não concluíram a educação básica, o retorno à Educação de Jovens e Adultos (EJA) pode representar uma oportunidade de retomar o desenvolvimento dessas competências no âmbito da educação formal. Nesse sentido, a articulação entre as políticas de educação básica, incluindo a EJA, e a oferta de qualificação profissional constitui uma estratégia fundamental para evitar a desconexão entre as propostas dos programas e as necessidades concretas dos jovens.

**Para uma conexão mais efetiva entre qualificação profissional e inclusão produtiva, é necessário também um olhar que integre a etapa pós-formação.** O registro das informações sobre os participantes permite o acompanhamento de suas trajetórias individuais, viabilizando ações mais direcionadas, como a recomendação de percursos formativos e de requalificação alinhados às necessidades específicas do mercado de trabalho. Destaca-se, nesse sentido, que a matrícula desses programas é integrada ao gov.br, o que possibilita o registro e o acompanhamento das informações dos participantes também por instituições federais. A centralização das informações contribui ainda para a análise da demanda por cursos em diferentes regiões, permitindo identificar áreas de maior interesse, bem como lacunas de oferta, favorecendo uma gestão mais orientada por evidências e segundo as necessidades dos territórios.

## **E - DESIGUALDADES INTERSECCIONAIS TÊM SIDO RECONHECIDAS, MAS AINDA SE OBSERVAM DESAFIOS.**

**As considerações de equidade vem ganhando espaço de forma gradual nas políticas de qualificação profissional no Brasil, refletindo uma inflexão importante no desenho dessas iniciativas.** Os programas mais antigos, ainda que priorizassem os beneficiários de políticas sociais, não incorporavam mecanismos concretos de inclusão e permanência. Contudo, cada vez mais estão sendo desenhados programas de qualificação profissional que atendem a um público-alvo específico, especialmente voltados para a população em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

**Programas de qualificação que busquem atender grupos prioritários diversos, tendem a ser combinadas com outras intervenções.** A população atendida pelos programas identificados varia desde jovens estudantes e egressos da rede pública até mulheres em situação de vulnerabilidade, PCDs, trabalhadores rurais e pessoas com deficiência. Essa multiplicidade de perfis evidencia a adoção de uma abordagem que busca ser inclusiva e intersetorial, na qual as políticas de qualificação profissional dialogam com os eixos da educação, assistência social, trabalho e empreendedorismo, turismo, inovação e desenvolvimento econômico. Por isso, é fundamental reconhecer as necessidades de ensino-aprendizado para a qualificação, ou requalificação, do público-alvo que cada programa é destinado.

**Programas com recortes mais bem definidos tendem a alcançar maior eficiência, permitindo o desenho de ações mais direcionadas.** A falta de segmentação limita a capacidade de identificar demandas específicas, como as relacionadas à faixa etária, gênero, território, o que dificulta a adaptação das estratégias às necessidades reais de cada grupo. Os desenhos dos cursos devem considerar, por exemplo, horários compatíveis com estudo ou trabalho, apoio com transporte e alimentação e suporte para o cuidado infantil (Silva; Filho; Fernandes, 2024). Para atender os diversos públicos, muitas vezes são criados programas vinculados, ou não, à educação básica regular que incluem qualificação profissional, nível técnico, cursos FIC e o Sistema S, entre outros.

**Apesar do aumento da atenção direcionada a grupos em situação de vulnerabilidade nos cursos de qualificação profissional, muitos programas ainda carecem de recortes mais precisos e de critérios claramente definidos na caracterização de seus públicos-alvo.** Em diversos casos, a delimitação dos beneficiários permanece genérica, o que pode reduzir a efetividade das ações e dificultar a adequação das ofertas formativas às realidades específicas dos participantes. Nesse sentido, para além do reconhecimento das necessidades objetivas desses grupos — como escolaridade, renda ou condição de inserção no mercado de trabalho —, é fundamental que os programas considerem também os interesses, aspirações e projetos de vida da população atendida. A incorporação dessa dimensão contribui para a construção de percursos formativos mais aderentes às expectativas dos participantes, favorecendo o engajamento, a permanência nos cursos e a ampliação das possibilidades de inserção produtiva.

**F - OBSERVAM-SE AÇÕES CONJUNTAS ENTRE DIFERENTES ATORES E UMA IMPORTÂNCIA CRESCENTE ATRIBUÍDA À GOVERNANÇA COMPARTILHADA, MAS AINDA PERSISTEM FRAGMENTAÇÕES.**

**A análise dos programas de qualificação profissional revelou algumas iniciativas desenvolvidas de forma articulada entre diferentes instituições.** Como exemplo, podemos

citar a criação do Fórum de Qualificação Profissional do estado de São Paulo, instituído por normativa em 2025 e coordenado pela SDE, com o objetivo de promover a cooperação intersetorial e institucional. No final de 2025, a atuação do Fórum de concentrava no mapeamento das ofertas de qualificação profissional existentes em cada secretaria do estado e na elaboração de um relatório sobre os principais desafios enfrentados, com o intuito de aprimorar o desenho dos programas e evitar sobreposições. Outro exemplo observado é o encontro periódico realizado pela SEDUC, no estado do Piauí, com as diferentes instituições de cada gerência de ensino, para análise dos dados de oferta de cursos e definição dos programas a serem oferecidos.

**Com o objetivo de fortalecer as ações desenvolvidas, muitos programas têm buscado articular atores estaduais, nacionais e internacionais, seja por meio da captação de recursos financeiros, seja pela oferta de cursos de qualificação profissional.** As parcerias em âmbito estadual e federal frequentemente envolvem Institutos Federais, universidades, o Ministério da Educação (MEC) e outros ministérios, como o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e o Ministério das Mulheres, a exemplo das iniciativas vinculadas ao programa Mulheres Mil, que também se articulam com os Institutos Federais. Também foram identificadas parcerias com o Sistema S, com destaque para iniciativas como a Carreta do Empreendedorismo que permite a interiorização da qualificação profissional. No plano internacional, as parcerias estão, em geral, associadas à captação de recursos para o desenvolvimento dos programas nos territórios rurais, com financiamento de organismos como o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e o Banco Mundial.

**Apesar dessas iniciativas, o cenário ainda evidencia a persistência de fragmentação entre os atores envolvidos.** As parcerias e os programas interinstitucionais, em sua maioria, permanecem pontuais e associados à execução de ações específicas, enquanto as iniciativas de maior escala continuam sendo conduzidas de forma isolada por cada instituição. Também não há uma articulação das informações para o planejamento estratégico da oferta e para a implementação dos programas. As ações intersetoriais de maior fôlego ainda se encontram em fase inicial de consolidação e não estabeleceram, até o momento, espaços efetivos e processos estruturados de governança compartilhada.

## G - HÁ DIFICULDADE NO ACESSO A INFORMAÇÕES SOBRE O FUNCIONAMENTO DOS PROGRAMAS E SEU ORÇAMENTO, O QUE DIFICULTA SEU MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO.

**O monitoramento e a avaliação constituem aspectos de extrema relevância para o aprimoramento das políticas e programas voltados à formação profissional.** É fundamental que os resultados sejam acompanhados de forma abrangente, sistematizados e

compartilhados entre os diferentes atores envolvidos, de modo a subsidiar o aperfeiçoamento das ações existentes e o desenvolvimento de novos programas. É importante considerar também que os processos de avaliação e monitoramento devem ser mais abrangentes, contemplando não apenas as taxas de evasão e conclusão, mas também os impactos das formações na empregabilidade dos participantes. Esse processo é essencial para garantir a qualidade do processo formativo, fortalecer a consistência metodológica e assegurar que as formações contribuam efetivamente para a inserção produtiva dos participantes.

**As iniciativas de monitoramento e avaliação identificadas ainda se encontram, no entanto, em estágio inicial de implementação.** Observa-se que a maioria dos programas não disponibiliza de forma explícita os critérios de seleção para os catálogos de cursos ofertados. A limitação na transparência orçamentária dos programas também representa um desafio adicional para a avaliação de resultados. Para a quase totalidade dos programas analisados, não foram localizadas informações orçamentárias oficiais no Plano Plurianual (PPA), na Lei Orçamentária Anual (LOA) ou em outros documentos técnico-normativos ou de prestação de contas. A ausência desses dados em fontes oficiais pode indicar fragilidades na transparência e na consolidação das informações públicas sobre o financiamento das ações, o que compromete a avaliação de sua sustentabilidade e de sua manutenção no longo prazo.

## H - O EMPREENDEDORISMO PARECE SER RECONHECIDO COMO UMA NECESSIDADE EM ALGUNS PROGRAMAS, MAS AINDA É ABORDADO DE MANEIRA LIMITADA

**A dimensão do empreendedorismo ainda se apresenta de forma incipiente e pouco sistematizada nos programas de qualificação profissional analisados.** Em algumas iniciativas, observa-se a inclusão pontual de componentes voltados ao empreendedorismo, com o objetivo de possibilitar que os participantes iniciem pequenos negócios a partir das competências adquiridas, como oficinas mecânicas ou salões de beleza. Apesar de essas ações incentivarem atitudes de iniciativa e autonomia, são poucos os programas que incorporam conteúdos estruturados de educação empreendedora em seus currículos. O empreendedorismo na qualificação profissional é importante para os participantes de programas de qualificação que não conseguem se inserir no mercado de trabalho. Nesse contexto, torna-se necessário que os programas de qualificação profissional considerem também esse público em seu desenho e implementação. Isso implica a inclusão de conteúdos que articulem a formação técnica com noções de gestão, planejamento, organização financeira e sustentabilidade de pequenos negócios.

**Entretanto, deve-se ter cautela ao incluir elementos de empreendedorismo na grade curricular dos programas de qualificação.** Isso porque a concentração de recursos

no desenvolvimento de habilidades empreendedoras pode transferir ao indivíduo a responsabilidade pelo sucesso econômico e pela superação de vulnerabilidades estruturais como as lacunas de educação básica. Nesse contexto, os jovens são influenciados por narrativas idealizadas sobre autonomia e sucesso individual, que desconsideram as condições reais de vulnerabilidade socioeconômica, e não tomam suas decisões a partir de informações estruturadas sobre carreiras. Portanto, ao incluir noções de empreendedorismo nas formações profissionais, é essencial auxiliar a juventude a construir trajetórias profissionais consistentes e coerentes, de modo a não contribuir com a reprodução de trajetórias precarizadas e voltadas à informalidade que apenas fortalecem as desigualdades sociais já existentes.



# 04

## Considerações finais



**A trajetória das políticas de qualificação profissional no Brasil apresentou avanços relevantes ao longo dos anos.** A Educação Profissional Tecnológica (EPT) passou a ser reconhecida como um instrumento estratégico de inclusão produtiva, especialmente no que se refere à ampliação do acesso, à diversificação dos públicos atendidos e ao fortalecimento da articulação com outras políticas públicas.

**Apesar dos avanços observados, as políticas de qualificação profissional ainda enfrentam desafios significativos em sua implementação.** Destacam-se a descontinuidade e a fragmentação dos programas, bem como a ausência de itinerários formativos articulados, fatores que dificultam a progressão educacional e a integração entre os diferentes níveis de ensino. Soma-se a isso a frágil articulação entre a formação ofertada, às demandas do mercado de trabalho e os planos de desenvolvimento territorial. Também persistem limitações na articulação entre os atores envolvidos na oferta dos cursos, apesar de avanços pontuais em termos de desenvolvimento de parcerias institucionais.

**Observam-se, ainda, dificuldades relacionadas à permanência e ao engajamento dos participantes, especialmente dos jovens, bem como ao desenvolvimento das metodologias adotadas.** As ações analisadas concentram-se majoritariamente no desenvolvimento de competências técnicas, com atenção limitada às habilidades socioemocionais e básicas, assim como à etapa de acompanhamento pós-formação. Ao mesmo tempo, persistem lacunas nos mecanismos de monitoramento e transparência.

**Para que a qualificação profissional contribua de fato para a inclusão produtiva da juventude, é fundamental que as estratégias adotadas sejam planejadas de forma integrada.** Esse planejamento deve considerar múltiplos fatores, como as condições socioeconômicas, as especificidades territoriais e as características do público atendido. Com base nas análises realizadas, o próximo capítulo é dedicado à formulação de recomendações para o desenvolvimento dos programas de qualificação profissional.

# 05

## Anexos



**Tabela 3:** Principais iniciativas de qualificação profissional oferecidas pelo governo estadual de São Paulo.

INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL	INICIATIVA	PÚBLICO-ALVO	BREVE DESCRIÇÃO
SDE	Via Rápida	Cada uma das modalidades possui especificações de público alvo. De maneira geral, abarca pessoas em situação de vulnerabilidade e/ou jovens	O programa foi criado em 2015 para a oferta de cursos de qualificação e formação profissional nas modalidades: “Via Rápida Emprego”, “Via Rápida 18”, “Via Rápida Expresso” e “Via Rápida Econômico”. Em 2025, foi criada a modalidade Qualifica SP que passou a concentrar a oferta de cursos.
SDE	Qualifica São Paulo	Jovens de 16 a 24 anos, adultos alfabetizados e empreendedores formais ou informais, residentes no estado	O programa oferta cursos de qualificação profissional e empreendedorismo nas modalidades: “Meu primeiro emprego”; “Novo emprego”; e “Empreenda”
Coordenado pela SDE	Programa Trampolim	Populações em situação de vulnerabilidade econômica, especialmente aquelas com renda familiar per capita de até 3 salários-mínimos	Institui uma plataforma voltadas à intermediação de trabalho e à formação profissional, reunindo vagas de emprego, cursos de qualificação profissional, ferramentas para elaboração de currículo e recursos de orientação de carreira

FUSSP	Programa Escolas de Qualificação Profissional	Agentes multiplicadores e pessoas em situação de vulnerabilidade social maiores de 16 anos	O programa tem como objetivo promover a capacitação com vistas à geração de renda, mediante a promoção de cursos em diversas áreas do conhecimento
FUSSP em parceria com o CPS e com a SDE-SP	Caminhos da Capacitação	O programa é voltado para pessoas a partir de 18 anos em situação de vulnerabilidade social, incluindo desempregados, beneficiários de programas sociais e mulheres chefes de família	O programa oferta cursos de qualificação gratuitos por meio de carretas equipadas e transformadas em salas de aula que percorrem diversos municípios paulistas
SCEIC-SP	Fábrica de Games	Jovens entre 14 e 21 anos.	Programa da "Fábricas de Cultura" voltado para a capacitação no desenvolvimento de jogos, focado na empregabilidade e no mercado da economia criativa nos territórios
SETUR-SP	Academia de Turismo de São Paulo	Estudantes dos ensinos básico e superiores e profissionais do setor de turismo	O programa tem como objetivo aprimorar a qualificação profissional no setor turístico no estado por meio da pesquisa, da inteligência de dados e da inovação

	Programa Agro Jovem	Jovens do campo de 15 a 29 anos	O programa tem como finalidade incentivar a participação ativa da juventude no setor do agronegócio, por meio do planejamento e do acompanhamento das atividades de formação, aprendizagem e aperfeiçoamento do jovem do campo
Coordenação técnica é realizada pela Secretaria de Desenvolvimento Social	Super Ação São Paulo	Famílias em vulnerabilidade social, com prioridade para as que não possuam pessoa adulta em idade ativa ou que não possuam pessoa adulta em condições de trabalhar	Trata-se de um programa intersetorial voltado à inclusão produtiva, por meio de ações que articulam acesso a serviços básicos, qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho, por meio do desenvolvimento de habilidades e competências profissionais
Secretaria de Políticas para a Mulher	Movimento SP Por Todas/ Ação Carreta do Empreendedorismo	Mulheres em situação de vulnerabilidade	A ação tem como objetivo ampliar a rede de proteção, acolhimento e autonomia profissional e financeira para as mulheres em situação de vulnerabilidade.
Centro Paula Souza	Mulheres Mil	Mulheres com 16 anos ou mais em situação de vulnerabilidade social.	Programa nacional que no estado realiza cursos pontuais de qualificação

**Tabela 4:** Principais iniciativas de qualificação profissional oferecidas pelo governo estadual do Piauí.

INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL	INICIATIVA	PÚBLICO-ALVO	BREVE DESCRIÇÃO
SEDUC	Oportunidade Jovem	Jovens de 14 a 29 anos	Trata-se de um programa intersetorial apoiado pela SEAD, SEPLAN e UESPI, que tem o objetivo de fomentar oportunidades de trabalho para adolescentes e jovens por meio de seis eixos.
SEDUC	Programa de Educação de Jovens e Adultos com Técnico (EJATEC)	Pessoas que não concluíram o ensino básico acima de 15 anos	O programa conecta a Educação de Jovens e Adultos (EJA) à Educação Profissional, com o objetivo de aumentar a empregabilidade dos estudantes e incentivar a continuidade dos estudos.
SEDUC	Programa Mulheres Mil	Mulheres com 16 anos ou mais em situação de vulnerabilidade social	Oferta cursos de Qualificação Profissional/ FIC voltado para mulheres, incluindo outros benefícios como a oferta de bolsas.
SAF	Juventude Rural Transformadora.	Jovens rurais que egressos do Ensino Médio.	Programa de formação destinado a jovens de áreas rurais, voltado à elaboração de planos de ação que os capacitem a desenvolver e implementar projetos em seus respectivos territórios.

SETRE	Qualifica Piauí	Prioritariamente jovens com idade entre 18 e 29 anos, em situação de vulnerabilidade social e econômica.	Estrutura a oferta de cursos de qualificação profissional e incentiva a inserção e reinserção produtiva da população domiciliada no Estado do Piauí no mundo do trabalho
SIA	Programa CapacitIA	Servidores do estado, população em geral e educadores	Oferta capacitação profissional na área de Inteligência Artificial através de quatro eixos estratégicos
SEID	Programa Estadual de Empregabilidade e Empreendedorismo: Todos Pela Inclusão	Pessoas com deficiência que residam no Estado do Piauí	Tem como objetivo promover a inclusão produtiva de pessoas com deficiência por meio do empreendedorismo e da qualificação profissional. Inclui a promoção de oportunidades de estágio e aprendizagem
SETUR	Projeto Turismo Criativo (turismo de base comunitária).	Comunidades tradicionais	Oferta cursos de capacitação voltados para profissionais da área de turismo, com o intuito fortalecer e impulsionar o turismo de base comunitária

SETUR	Projeto Qualifica Turismo	Profissionais da área do turismo	Oferta cursos de capacitação voltados para profissionais da área de turismo
SASC	Programa Pós-Medida "Ecoando Liberdade"	Adolescentes e jovens egressos de medidas socioeducativas	Tem como objetivo principal promover o acompanhamento de adolescente e jovens pós cumprimento de medida socioeducativa de Internação e Semiliberdade, possibilitando o acesso aos direitos e a oportunidades de inserção em atividades educacionais, esportivas, culturais, artísticas, de lazer, profissionalizantes, geração de renda, empreendedorismo e de desenvolvimento da cidadania

Fonte: Elaboração própria

## Referências

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MANTENEDORAS DE ENSINO SUPERIOR (ABMES). Portaria nº 1.432 de 28 de dezembro de 2018. Estabelece os referenciais para elaboração dos itinerários formativos conforme preveem as Diretrizes Nacionais do Ensino Médio. Disponível em: <https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-MEC-1432-2018-12-28.pdf>. Acesso em: jan de 2026.
- BOLZAN, Débora de Paula. Ideologia e qualificação profissional: uma análise a partir do Planfor, do PNQ e do Pronatec (1995–2014). 2022. 309 f. Tese (Doutorado em Política Social) — Universidade Federal do Espírito Santo, Programa de Pós-Graduação em Política Social, Vitória, 2022.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução CNE/CEB nº 6, de 20 set. 2012. Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 set. 2012a, Seção 1, p. 22. Disponível em: [https://www.gov.br/mec/pt-br/media/seb-1/pdf/rceb006\\_12\\_ED.pdf](https://www.gov.br/mec/pt-br/media/seb-1/pdf/rceb006_12_ED.pdf). Acesso em: 10 nov. 2025.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. Diário Oficial da União, Brasília, 6 de janeiro de 2021a, Seção 1, pp. 19-23. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=167931-rcp001-21&category\\_slug=janeiro-2021-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=167931-rcp001-21&category_slug=janeiro-2021-pdf&Itemid=30192). Acesso em: jan de 2026.
- BRASIL. Decreto nº 12.603, de 28 de agosto de 2025. Institui a Política Nacional de Educação Profissional e Tecnológica (PNEPT), regulamenta o art. 4º da Lei nº 14.645, de 2 de agosto de 2023, e institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Profissional e Tecnológica (SINAEP). Diário Oficial da União: República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 29 ago. 2025a. Seção 1, p. 6. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-12.603-de-28-de-agosto-de-2025-652020315>. Acesso em: jan de 2026.
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censo Demográfico 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023a. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102011.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2025.
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.
- BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e dá outras providências. Diário Oficial da União: República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 29 dez. 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm). Acesso em: jan de 2026.
- BRASIL. Lei nº 14.645, de 2 de agosto de 2023. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a educação profissional e tecnológica e articular a educação profissional técnica de nível médio com programas de aprendizagem profissional, e dá outras providências. 2023b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14645.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14645.htm). Acesso em: 11 nov. 2025
- BRASIL. Ministério da Educação. Formação inicial e continuada ou qualificação profissional (FIC). Portal MEC, [s.d.]a. Disponível em: <https://portal.mec.gov.br/cursos-da-ept/formacao-inicial-e-continuada-ou-qualificacao-profissional>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- BRASIL. Ministério da Educação. Guia PRONATEC de cursos FIC 2016. Brasília, DF: MEC, 2016. Disponível em: [https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/ept/mulheres-mil/GUIA\\_PRONATEC\\_de\\_cursos\\_FIC\\_2016.pdf](https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/ept/mulheres-mil/GUIA_PRONATEC_de_cursos_FIC_2016.pdf). Acesso em: 10 nov. 2025.
- BRASIL. Ministério da Educação. Painéis de monitoramento e indicadores: Mapa de demandas. Brasília, DF: MEC, [s.d.]b. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/centrais-de-conteudo/painéis-de-monitoramento-e-indicadores/mapa-de-demandas>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- BRASIL. Ministério da Educação. Paineis de Fomento da Educação Profissional e Tecnológica – Bolsa-Formação. Brasília: MEC, 2025b. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrjoInGI1NWw1MzgtNGQyNy00YjM0LWVlY2UtNGFmMmZlZTI4MTMzIiwiaWZlZlIOTM0YjM0LWVlY2UtNGVlY2UzLWQ0M0R0N0WU5YzkyZCJ9>
- BRASIL. Ministério da Educação. Programa Novos Caminhos amplia o acesso à educação profissional e tecnológica. Brasília, DF, 2021b. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/educacao-e-pesquisa/2021/07/programa-novos-caminhos-amplia-o-acesso-a-educacao-profissional-e-tecnologica>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- BRASIL. Ministério da Educação. Programa Novos Caminhos: conheça o programa. Brasília, DF: MEC, [s.d.]c. Disponível em: <https://novoscaminhos.mec.gov.br/conheca-o-programa>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- BRASIL. Ministério da Educação; Conselho Nacional Dos Secretários De Educação (Consed); Fórum Nacional Dos Conselhos Estaduais De Educação (Fncee). Guia de Implementação do Novo Ensino Médio. Brasília, DF: MEC, [s.d.]d. Disponível em: <https://anec.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Guia-de-implantacao-do-Novo-Ensino-Medio.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos. Relatório anual de avaliação do PPA 2012-2015: ano-base 2014. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2015.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Quadro Brasileiro de Qualificações (QBO). Brasília, DF: MTE, [s.d.]e. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/quadro-brasileiro-de-qualificacoes-qbq>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Resolução nº 667, de 26 de maio de 2011. Altera a Resolução nº 575/2008, que estabelece diretrizes e critérios para transferências de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para execução do Plano Nacional de Qualificação (PNQ). Brasília, DF: MTE, 2011. Disponível em: <https://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32B088C70132D96844ED2430/Res667.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE). Relatório de Gestão SPPE 2012 – II. Brasília, DF: MTE, 2012b. Disponível em: <https://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013F62C469A64594/Relat%C3%B3rio%20de%20gest%C3%A3o%20SPPE%202012%20II.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- BRASIL. Senado Federal. Agência Senado. Relatório sobre Pronatec aponta falhas na execução do programa. Brasília, 28 nov. 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/11/28/relatorio-sobre-pronatec-aponta-falhas-na-execucao-do-programa>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- BULHÕES, Maria da Graça Pinto. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador—Planfor: acertos, limites e desafios vistos do extremo sul. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 18, p. 39–49, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392004000400006>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- CASSIOLATO, M.M. M. C.; GARCIA, R.C. PRONATEC: múltiplos arranjos e ações para ampliar o acesso à educação profissional. Rio de Janeiro: Ipea, 2014. (Texto para discussão, n. 1919). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/cf65b72f-c34a-4978-89c5-b8b7bbc5a65d/content>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- CENTRO DE INOVAÇÃO PARA A EDUCAÇÃO BRASILEIRA (CIEB). EPT em tecnologia: avanços e desafios na implementação de currículos. (CIEB: Notas Técnicas, nº 23). Coord. Izabella Cavalcante Martins. São Paulo: CIEB, 2024. E-book (PDF). ISBN 978-85-93710-09-4. Disponível em: <https://cieb.net.br/wp-content/uploads/2024/10/EPT-em-tecnologia-avancos-e-desafios-na-implantacao-de-curriculos.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2025.
- CINTERFOR. Programa Nacional de Qualificação (PNQ). Ministério do Trabalho e Emprego. Brasil. [S.l.]: OIT/Cinterfor, [s.d.]. Disponível em: <https://www.cinterfor.org/programa-nacional-qualifica%C3%A7%C3%A3o-pnq-minist%C3%A9rio-do-trabalho-e-emprego-brasil>. Acesso em: 10 nov. 2025.

- COELHO, Mariângela. Plano Nacional de Qualificação. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), [s.d.]. Disponível em: <https://acesso.mte.gov.br/data/files/FF80808148EC2E5E014A150C8E021EB1/Painel%20I%20-%201%20-%20Qualifica%C3%A7%C3%A3o%20Profissional%20FAT%20%20-%20MARIANGELA.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- DIEESE. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2010/2011: qualificação social e profissional. 3. ed. São Paulo: DIEESE, 2011. 88 p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2011/2011anuariospetrqualificacao.html>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- DIEESE. Green and Sustainable Jobs in Brazil. São Paulo: DIEESE, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2022/empregosVerdesSustentaveisBrasilEN.pdf#:~:text=This%20study%2C%20elaborated%20by%20DIEESE%2C%20with%20the%20support,the%20job%2C%20envi-%20ronmental%20dimension%20and%20social%20inclusion>
- FERRAZ, R. A.; MELO-SILVA, L. L.; COSCIONI, V.; RODRIGUES, J. P. de O. Definições de competências transversais e transferíveis em estudantes universitários: revisão de escopo. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Campinas, v. 24, n. 1, p. 29–41, jan./jun. 2023. DOI: 10.26707/1984-7270/2023v24n0104. Disponível em: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902023000100029](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902023000100029). Acesso em: 11 nov. 2025.
- FERREIRA, Paula; RESENDE, Paulo Tadeu de. O que fazer diante da falta de profissionais qualificados? FGV, 2023. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/89904>
- FONSECA, Janilson Gomes da. O plano nacional de qualificação do trabalhador e a noção de empregabilidade nas políticas de capacitação para o trabalho a partir de 1990. 2019. 141 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional) — Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.
- FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SEADE). PIB anual. São Paulo: Seade, [s.d.]. Disponível em: <https://pib.seade.gov.br/annual/>. Acesso em: 12 nov. 2025.
- LESSA, Simone Eliza do Carmo. A formação via PNQ e inserção produtiva dos CRAS: a reposição empobrecida e emergencial da qualificação de trabalhadores. *Serviço Social e Sociedade*, 2011, p. 284–313. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000200006>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- MACIEL, F. B.; ROCHA, R. C. B. da. Impactos da educação profissional no mercado de trabalho brasileiro. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Brasília, v. 54, n. 3, p. 87–120, dez. 2024. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/ppe54n3art3>. Acesso em: 12 nov. 2025
- MENEZES, Vitor Matheus Oliveira de. Professional Qualification and Public Labor Intermediation: Labor Market Management in Brazil, 1880–2017. *Organizações e Sociedade*, Salvador, v. 30, n. 107, p. 612–640, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1984-92302023v30n0022EN>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- MOREIRA, Maria de Lourdes da Silva. Limitações e contribuições do PLANFOR como política pública de qualificação profissional: o caso de Maceió. 2007. 85 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente: Desenvolvimento Sustentável) — Universidade Federal de Alagoas, Programa Regional de Pós-Graduação em Desenvolvimento e Meio Ambiente, Maceió, 2007.
- OBSERVATÓRIO EPT. Lei determina criação de política nacional e processo de avaliação da EPT. 03 ago. 2023. Disponível em: <https://observatorioept.org.br/acontece/lei-determina-criacao-de-politica-nacional-e-processo-de-avaliacao-de-ept>. Acesso em: 11 nov. 2025.
- OIT. Skills for Green Jobs in Brazil. OIT, 2018. Disponível em: [https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/22488/1/2018%20Young%20et%20al%20ILO%20Skills%20for%20green%20jobs%20Brazil%20an%20update%20wcms\\_706932.pdf](https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/22488/1/2018%20Young%20et%20al%20ILO%20Skills%20for%20green%20jobs%20Brazil%20an%20update%20wcms_706932.pdf)
- OLIVEIRA, E. A. A política de emprego no Brasil: o caminho da flexinsegurança. *Serviço Social e Sociedade*, n. 111, p. 493–508, 2012. DOI: 10.1590/S0101-66282012000300006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-66282012000300006>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- OLIVEIRA, Maria da Conceição de. Política Nacional de Educação Profissional e Tecnológica: uma análise do arcabouço legal no Brasil no contexto neoliberal. 26 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Docência para Educação Profissional e Tecnológica) — Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Cabedelo, 2023.
- OLIVEIRA, R. V. Momento atual da política pública de qualificação profissional no Brasil: inflexões e desafios. *Ariús*, Campina Grande, v. 13, n. 1, p. 51–59, 2007. Disponível em: [https://www.ch.ufcg.edu.br/sites/arius/01\\_revistas/v13n1/05\\_arius\\_13\\_1\\_momento\\_atual\\_da\\_politica\\_publica\\_de\\_qualificacao\\_profissional\\_no\\_brasil.pdf](https://www.ch.ufcg.edu.br/sites/arius/01_revistas/v13n1/05_arius_13_1_momento_atual_da_politica_publica_de_qualificacao_profissional_no_brasil.pdf). Acesso em: 10 nov. 2025.
- PEDROSA, Fernanda Gomes. Política de educação profissional e tecnológica: análise da modalidade Pronatec Brasil Maior na perspectiva de seus implementadores. 2016. 148 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Desenvolvimento) — Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, 2016. Orientador: Almir de Oliveira Júnior. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/3b1d2609-7e57-4b25-b185-7a4c3873aa0b/content>
- RAMOS, L.; REIS, J. G. A. Emprego no Brasil nos anos 90. Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 1997. (Texto para discussão, n. 468). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/7e1912d8-52e4-47ab-bd62-64f2ea99a6c7/content>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- RAMOS, M. S.; STAMPA, I. T. O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego: democratização ou precarização da educação profissional?. *Textos e Contextos* (Porto Alegre), Porto Alegre, v. 15, n. 2, p. 393–407, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.15448/1677-9509.2016.2.23609>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- RIBEIRO SANSÃO, R. Democratização do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC): principais dificuldades quanto ao acesso, permanência e evasão. 2024. Tesis de posgrado — Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. Disponível em: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2746/te.2746.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- ROSSETTI, Maria José. Plano Nacional de Qualificação: limites e dificuldades do PLANTEQ. 2012. 138 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) — Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2012.
- SANTOS, A.P.S. dos; GIORDANI, C. C. O.; LIMA, J. O. Novas diretrizes curriculares nacionais: necessidades individuais, sociais ou mercadológicas? *Revista Educação e Políticas em Debate*, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 743–762, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.14393/REPOD-v11n2a2022-65395>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- SILVA, Samoel Rodrigues da; FILHO, Samuel Brasileiro; FERNANDES, Natal Lânia Roque. Evasão e permanência no ensino técnico ofertado na Rede Federal: análise dos estudos da Pós-graduação stricto sensu brasileira. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, [S. l.], v. 3, n. 24, p. e13205, 2024. DOI: 10.15628/rbept.2024.13205. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/13205>. Acesso em: 13 nov. 2025.
- TRAVASSOS, G. F.; COELHO, A. B.; ARENDS-KUENNING, M. P. The elderly in Brazil: demographic transition, profile, and socioeconomic condition. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 37, p. e0129, 2020.



## CAPÍTULO 04

# Recomendações para políticas e programas

**A análise da oferta de programas de qualificação profissional revelou uma diversidade de iniciativas, avanços importantes no desenho dos programas e desafios que ainda precisam ser enfrentados.** Muitas vezes em um mesmo ente governamental é possível encontrar mais de uma dezena de programas de qualificação profissional, cada um deles impulsionado por diferentes áreas, sobretudo pelas pastas associadas à educação, trabalho e renda, e assistência ou desenvolvimento social. Os cursos são utilizados para apoiar diferentes populações em situação de vulnerabilidade, incluindo os jovens, visando aprimorar a sua inserção produtiva e com isso reduzir a pobreza e ampliar a autonomia. Entre os avanços observados se destaca o crescente reconhecimento de orientar os programas às demandas de mercado - buscando assim oportunidades mais concretas para a inserção produtiva - e a necessidade incorporar componentes que promovam equidade.

**Ainda assim, há desafios que persistem. Neste capítulo destacamos cinco questões críticas para uma discussão mais aprofundada:** (1) os programas precisam reconhecer que muitos jovens contam com lacunas em competências básicas e precisam ser motivados a retomar suas trajetórias formativas; (2) para além de responder demandas imediatas de qualificação, os programas precisam estar melhor conectados com estratégias de desenvolvimento de médio e longo prazo; (3) os programas precisam ser adaptados ao perfil do público-alvo, valorizando seus saberes e escolhas e se ajustando à sua dinâmica de vida; (4) mais do que um conjunto de cursos dispersos, é preciso criar as condições para que os participantes possam integrar as diferentes formações, favorecendo a verticalização e a requalificação; e (5) é preciso avançar em espaços e instrumentos de governança e gestão baseadas em dados para fortalecer os arranjos institucionais responsáveis por oferecer os programas.

As cinco seções a seguir abordam cada um desses desafios críticos, contando com uma descrição mais detalhada do problema em questão e apontando recomendações. Para elaborar as seções a seguir realizou-se uma revisão dos materiais mobilizados nas etapas anteriores da pesquisa e foram conduzidas três oficinas online com atores-chave para enriquecer as discussões. A Tabela 1 a seguir resume as recomendações levantadas, as quais são detalhadas na sequência.

**Tabela 1:** Principais recomendações levantadas pela pesquisa para abordar as cinco questões críticas definidas.

QUESTÕES CRÍTICAS	PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES
<p><b>1. Contribuir para fortalecer as competências básicas e retomar trajetórias formativas</b></p>	<p>A. Promover a busca ativa de jovens, envolvendo os atores do território e famílias</p> <p>B. Garantir que os programas de qualificação ofertados também favoreçam a recomposição da aprendizagem</p> <p>C. Ofertar cursos de qualificação profissional integrados com programas de formação básica</p> <p>D. Desenvolver habilidades para a vida e ampliar perspectivas de futuro</p>
<p><b>2. Melhorar a conexão entre os programas de qualificação profissional e estratégias de desenvolvimento de médio e longo prazo</b></p>	<p>A. Fortalecer a capacidade de identificar a demanda local e os obstáculos para o desenvolvimento</p> <p>B. Estabelecer mecanismos para que os setores em desenvolvimento e as economias promissoras criem dinâmicas inclusivas.</p> <p>C. Oferecer os meios para que áreas vulneráveis possam se tornar espaços de desenvolvimento</p>
<p><b>3. Oferecer programas de qualificação profissional que se adequem ao público-alvo e criem possibilidades de futuro</b></p>	<p>A. Adaptar os programas ao perfil do público-alvo para permitir o acesso e a permanência dos jovens</p> <p>B. Oferecer um conteúdo que permita construir trajetórias para o futuro</p> <p>C. Oferecer de maneira combinada intervenções que favoreçam a entrada e permanência nas oportunidades de trabalho</p>
<p><b>4. Melhorar a integração entre as diferentes formações, favorecendo a verticalização e a requalificação</b></p>	<p>A. Aperfeiçoar as normativas de tipificação da qualificação profissional, oferecendo parâmetros mínimos para a oferta de cursos</p> <p>B. Contar com um quadro dinâmico de competências nacional que oriente os diferentes programas de educação técnica e profissional e favoreçam a construção de itinerários formativos</p> <p>C. Desenvolver mecanismos de certificação e reconhecimento de aprendizagens</p> <p>D. Viabilizar estratégias de acompanhamento dos estudantes</p>
<p><b>5. Fortalecer a governança dos programas</b></p>	<p>A. Implementar uma governança colaborativa multissetorial</p> <p>B. Fortalecer mecanismos de participação das juventudes</p> <p>C. Estabelecer relações orientadas a resultados com ofertantes dos cursos</p> <p>D. Estabelecer sistemas de visibilidade de dados, monitoramento e avaliação</p>

Fonte: Elaboração própria

Ao final de cada uma das cinco seções a seguir, também foram incluídas tabelas destacando os atores para quem as recomendações mais específicas são dirigidas. Ao buscar tipificar os atores, a equipe de pesquisa decidiu adotar definições em dois níveis. Primeiro, parece relevante destacar o papel que governos, setor privado, organizações da sociedade civil e os próprios jovens e suas famílias podem desempenhar, evidenciando também a sua complementaridade. Adicionalmente, consideramos que é oportuno apontar o papel diferenciado que esses atores desempenham nas intervenções, assim foi incluído um segundo nível de definição para cada um dos grupos de atores, conforme identificado na tabela a seguir.

**Tabela 2:** Grupos de atores e papéis que desempenham nas políticas de qualificação profissional

SETOR PÚBLICO	SETOR PRIVADO	ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL	JUVENTUDES E SUAS FAMÍLIAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Formuladores de políticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Avaliadores independentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficiários dos programas</li> <li>• Famílias</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>

Fonte: Elaboração própria.



# 01

## Contribuir para fortalecer as competências básicas e retomar trajetórias formativas

A discussão sobre os desafios enfrentados pelas juventudes ao longo da pesquisa revelou que existe uma lacuna estrutural em competências básicas que compromete a sua inserção produtiva, especialmente entre aqueles que evadiram o ensino médio. Essa lacuna compromete a execução de tarefas no ambiente de trabalho, influenciando no ingresso e na permanência nas ocupações, sobretudo as que exigem maior qualificação técnica. Os desafios em competências básicas incluem:

- **Analfabetismo funcional:** estima-se que 16% dos jovens brasileiros entre 15 e 29 anos são analfabetos funcionais, que compreende tanto jovens analfabetos quanto aqueles com nível básico de alfabetização. Apenas 45% dos jovens nessa faixa etária possuem nível de domínio da língua portuguesa a partir do intermediário (Inaf, 2024).
- **Matemática:** na última edição do exame PISA, o Programa Internacional de Avaliação de Estudantes, de 2022, o Brasil se classificou na posição 65 em matemática, entre 81 países participantes (Inep, 2023), reforçando a necessidade de abordar noções de numeramento.
- **Competências digitais:** apesar do aumento da presença online de jovens, ainda existem desafios quanto ao uso responsável e efetivo dessas ferramentas. Uma pesquisa realizada com crianças e adolescentes de 9 a 17 anos revelou que 93% do público dessa idade tem acesso à internet, sobretudo por aparelhos celulares (Cetic, 2025a). No entanto, há limites de conectividade significativa<sup>15</sup> e se observa que, apesar da sua presença online, com frequência

<sup>15</sup> O A conectividade significativa considera critérios como acesso, custo, qualidade da conexão e ambiente de uso. Neste caso, o percentual é maior para pessoas mais velhas (32% daqueles de 25 a 34 anos e 21% dos de 16 a 24 anos), o que pode indicar um uso ainda restrito das tecnologias digitais por jovens em idade de ingresso no mercado de trabalho (Cetic, 2025b).

os jovens não desenvolvem as habilidades necessárias para usar ferramentas básicas de trabalho ou para realizar e acompanhar trâmites online, como a inscrição em programas de formação.

- **Competências socioemocionais:** participantes das entrevistas e das oficinas observaram que muitos jovens enfrentam, por exemplo, dificuldades comportamentais no ambiente de trabalho e de se relacionar com colegas e clientes, que podem passar pela necessidade de negociar, se comunicar ou cumprir com determinados combinados. Os motivos apontados pelos especialistas variam, e incluem fatores como o sentimento de não pertencimento, baixa auto estima, situações de preconceito e o isolamento social causado pela pandemia de COVID-19.

Devido à sua condição socioeconômica, os jovens que apresentam essas lacunas tendem a ingressar de maneira precoce no mundo do trabalho, tipicamente em ocupações de baixa qualidade (ou em atividades de cuidado em suas casas), e podem enfrentar desafios constantes no ambiente de trabalho, sendo esta uma condição que pode se estender ao longo dos anos. Com frequência, esses jovens não têm a possibilidade de escolher a área em que desejam se desenvolver e a passagem do tempo pode reforçar ideias como a de que “o tempo para se educar e qualificar já passou”, muitas vezes acompanhadas por ideias negativas sobre o próprio valor.

## RECOMENDAÇÕES

Diante desse quadro, os programas de formação inicial e continuada (FICs) são vistos como uma porta de entrada estratégica, capazes de reconectar os jovens com trajetórias **formativas por meio de cursos mais curtos e aplicados**. No entanto, há um reconhecimento de que é necessário que essas iniciativas estejam articuladas em itinerários educacionais mais longos e coerentes, que conectam diferentes níveis de ensino e asseguram a progressão contínua dos participantes, que é um princípio fundamental da aprendizagem ao longo da vida. A superação dessa lacuna exige, portanto, não apenas ofertar cursos pontuais, mas construir percursos formativos integrados, que considerem conhecimentos prévios, ofereçam certificações intermediárias e assegurem conexões efetivas com o mercado de trabalho. A seguir são apresentadas cinco recomendações principais nesse sentido.

## A - PROMOVER A BUSCA ATIVA DE JOVENS, ENVOLVENDO OS ATORES DO TERRITÓRIO E FAMÍLIAS

Diante dos desafios provenientes de lacunas estruturais da formação básica dos jovens, é comum que muitos deles não se enxerguem nos espaços de formação e nos ambientes profissionais. Isso ocorre por problemas decorrentes da baixa auto-estima, falta de informações e indisponibilidade de acesso aos programas de qualificação. Nesse sentido, a busca ativa por jovens para participar dos programas constitui um caminho possível, com implicações para diferentes tipos de atores. As recomendações a seguir sintetizam ações possíveis nessa direção:

- **A busca e o engajamento com jovens nos territórios** pode ser intermediado pelas **estruturas da assistência social**, assim como por meio de parcerias com **organizações da sociedade civil com enfoque territorial**, que são versadas em formas de se alcançar jovens e suas famílias e na articulação de comunidades locais.
- **O envolvimento dos jovens e famílias na construção da capacitação** é uma prática que pode ajudar os formuladores dos programas a entender motivações, desejos e conteúdos curriculares de interesse da população local, assim como as lacunas de formação.
- **A formulação dos currículos** deve considerar as **características dos territórios, as suas capacidades econômicas, as oportunidades de trabalho e atores locais**. Essa abordagem contribui para a construção de um contexto formativo que permita aos jovens desenvolver uma compreensão crítica da realidade local e atuar na sua transformação.
- É importante dar atenção ao **envolvimento das famílias**, especialmente no caso das mulheres. Ter instrumentos de apoio da família e serviços, como creches e atividades recreativas, que permitem lidar com as responsabilidades familiares, podem aumentar a participação feminina nos programas.
- Além disso, é estratégico que a participação nos cursos funcione como meio para que **outras demandas familiares sejam atendidas**, como o acesso a informações sobre o ingresso em outros programas e benefícios sociais e o conhecimento sobre tópicos que preocupam as famílias, como saúde mental e o uso de substâncias ilícitas.

- A experiência em diferentes lugares também mostra que **valorizar momentos simbólicos de avanço nos programas** com o envolvimento das famílias, como cerimônias e a entrega de certificados reforçam o engajamento e a continuidade nas formações.

## B - GARANTIR QUE OS PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO OFERTADOS TAMBÉM FAVOREÇAM A RECOMPOSIÇÃO DA APRENDIZAGEM

O cenário retratado, de lacunas de aprendizagem no ensino básico, requer que os programas de qualificação se adaptem a esse quadro, oferecendo módulos de ensino sobre competências básicas como forma de se endereçar lacunas provenientes do ensino fundamental e médio. Com base nisso, propõe-se as seguintes recomendações:

- Incluir nos programas instrumentos que permitam a **avaliação das lacunas de formação**. Entre as ferramentas propostas, destaca-se o desenvolvimento de questionários, dinâmicas de grupo e entrevistas. Com isso, é possível definir quem precisa cursar módulos de recomposição da aprendizagem, direcionando o aluno para o desenvolvimento das competências que apresentou lacunas.
- Oferecer **módulos com conteúdos do ensino fundamental e médio que estão relacionados com o curso de qualificação oferecido**. Por exemplo, a oferta de aulas de reforço em matemática de nível fundamental para um curso de contabilidade. Os conteúdos também podem abordar competências socioemocionais, como comunicação e trabalho em grupo.
- Disponibilizar **informações para os participantes dos cursos de qualificação sobre como podem acessar programas** para desenvolver competências básicas, sejam oferecidas pelo setor público ou por organizações da sociedade civil.
- Também é importante **adequar o conteúdo dos cursos de qualificação à realidade dos participantes** e capacitar os professores dos programas para que ofereçam as formações, respeitando as possibilidades dos estudantes e promovendo a construção de confiança neles.

## C - OFERTAR CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL INTEGRADOS COM PROGRAMAS DE FORMAÇÃO BÁSICA

Os cursos de qualificação profissional, em geral, possuem baixa carga horária, e não são suficientes, por si só, para suprir lacunas em conhecimentos básicos, como letramento e numeramento. Além disso, há limites no tempo que pode ser gasto com a recomposição de aprendizagem escolar nos cursos. Diante desse quadro, tem se apontado que uma estratégia é oferecer cursos que integrem qualificação profissional e a educação básica, o que exige a participação ativa da rede de ensino público. Os cursos mais longos permitem práticas e projetos integradores, conectando módulos de outros temas que podem ser importantes, como o oferecimento de monitoria estudantil, estágios, oficinas voltados preparo de currículos, entre outros instrumentos.

- Para os jovens que cursam a educação básica de maneira regular, os **cursos de qualificação profissional podem ser oferecidos nos anos finais do Ensino Fundamental e seguir no Ensino Médio** (no qual também pode ser oferecida formação técnica de nível médio). Essa abordagem favorece a introdução de ideias relacionadas ao mundo do trabalho e a continuidade dos estudos, vendo a escola como um espaço de formação.
- Para os jovens que evadiram da educação básica, o oferecimento de **programas que integrem a Educação de Jovens e Adultos e a educação técnica e profissional (Eja-Tec)** pode ser estratégica. Uma vez que os jovens já tenham assumido responsabilidades financeiras nas suas famílias, os programas de qualificação profissional podem constituir um fator de atração e permanência. Nesse sentido, esses cursos podem representar uma etapa inicial para a progressão na formação de nível médio. Esse formato pode ser exemplificado na experiência do governo do Piauí, assim como pelo caso do programa Mulheres Mil, do Ministério da Educação, que combinam programas de qualificação profissional, ensino médio técnico e EJA.
- E para aqueles jovens que já concluíram a sua formação básica, os **programas de qualificação profissional podem servir como porta de entrada para a formação técnica de nível médio** oferecida de maneira subsequente. É preciso observar, no entanto, que a concorrência para esses programas pode dificultar a entrada ou exigir processos preparatórios.

## D - DESENVOLVER HABILIDADES PARA A VIDA E AMPLIAR PERSPECTIVAS DE FUTURO

A combinação de elementos relacionados à vulnerabilidade socioeconômica, como baixa educação formal, desemprego e pobreza, constitui um quadro complexo, que perpetua vulnerabilidades e inseguranças entre os jovens, afetando a sua auto-estima. Abordar temas relacionados com aspectos socioemocionais enraizados pode ser um desafio para os instrutores e para a melhoria da efetividade dos programas. Além disso, as referências a que os jovens têm acesso para pensar o seu futuro podem estar limitadas ao local em que residem ou às redes sociais. Assim, a construção das trajetórias formativas pode considerar também atividades ou módulos que abordam esses desafios:

- Mais do que uma formação estritamente técnica, é preciso **reforçar o que se convencionou chamar de “habilidades para a vida”**: o desenvolvimento de competências como autoconhecimento, empatia, pensamento crítico, resolução de problemas, comunicação eficaz, gestão do tempo e educação financeira. É importante que os jovens possam conhecer seus direitos e que possam refletir sobre a realidade em que se encontram para pensar o seu futuro.
- Os cursos podem **contemplar atividades que envolvam ir a lugares do município**, para além das escolas, que não são parte do cotidiano dos jovens, como bibliotecas, museus, laboratórios, entre outras instituições. Experiências que ampliem as referências dos jovens e lhes permita reconhecer também podem acessar e ocupar esses espaços.
- **A participação e a realização de feiras de profissões, oficinas de orientação vocacional e a promoção de encontros entre os jovens e profissionais** atuantes podem oferecer insumos para que os jovens entendam mais concretamente o que constituem diferentes profissões e o tipo de dedicação necessário para trilhar determinado caminho. Com o intuito de ampliar as relações com pessoas que estão no mundo do trabalho e suas experiências e favorecer escolhas profissionais mais conscientes.

A Tabela 3 a seguir resume as principais recomendações desta seção e aponta os atores que podem se envolver na sua realização.

**Tabela 3:** Recomendações para fortalecer competências básicas e retomar trajetórias formativas

RECOMENDAÇÕES	ATORES
<b>A. PROMOVER A BUSCA ATIVA DE JOVENS, ENVOLVENDO OS ATORES DO TERRITÓRIO E FAMÍLIAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar a busca por jovens em parceria com atores da assistência social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Organizações de atuação territorial local</li> <li>Organizações representativas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Envolver jovens e famílias na construção da capacitação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Beneficiários dos programas</li> <li>Organizações representativas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Considerar as características dos territórios, as suas capacidades econômicas, as oportunidades de trabalho e as organizações</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Financiadores</li> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Empregadores</li> <li>Organizações de atuação territorial local</li> <li>Organizações representativas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Envolver as famílias no acompanhamento da capacitação e atender outras demandas familiares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Famílias</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar cerimônias simbólicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> <li>• Famílias</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>
<p><b>B. GARANTIR QUE OS PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO OFERTADOS TAMBÉM FAVOREÇAM A RECOMPOSIÇÃO DA APRENDIZAGEM</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliar lacunas de formação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferecer módulos de ensino de conteúdos do ensino fundamental e médio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Financiadores</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilizar informações sobre como acessar programas de qualificação profissional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adequar o conteúdo dos cursos de qualificação à realidade dos participantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> </ul>
<p><b>C. OFERTAR CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL INTEGRADOS COM PROGRAMAS DE FORMAÇÃO BÁSICA</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferecer cursos de qualificação profissional nos anos finais do ensino fundamental e médio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferecer cursos de qualificação profissional integrados com Educação de Jovens e Adultos (EJA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferecer cursos de qualificação profissional integrados com educação técnica de nível médio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> </ul>
<b>D. OFERECER OPORTUNIDADES PARA QUE OS JOVENS AMPLIEM OS SEUS HORIZONTES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver habilidades para a vida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir visitas a locais de interesse nos territórios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover encontros com empresas e profissionais que já atuam no mercado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> </ul>

Fonte: Elaboração própria

# 02

## Melhorar a conexão entre os programas de qualificação profissional e estratégias de desenvolvimento de médio e longo prazo



Já parece haver um consenso - tanto a partir das evidências como entre quem promove programas de qualificação profissional - de que, quando os cursos são alinhados às demandas do mercado de trabalho, são gerados impactos positivos na empregabilidade. A ausência de um diagnóstico territorial robusto para o embasamento dos programas de qualificação pode comprometer a aderência entre a formação e a realidade local. Esse descompasso pode reduzir o potencial tanto da oferta de cursos como da inserção produtiva, o que tipicamente se reflete na evasão e na falta de interesse nos programas de qualificação. Assim, é fundamental que a escolha dos cursos ofertados se dê com base em evidências da realidade do mercado de trabalho e suas características socioeconômicas.

Apesar do reconhecimento da importância de conectar a qualificação profissional com a demanda, não se pode dizer o mesmo sobre a conexão dos programas com as estratégias de desenvolvimento territorial de médio e longo prazo, que permanece incipiente e fragmentada. Frequentemente os programas são orientados ao desenvolvimento de habilidades técnicas de maneira mais imediata, sem conexão consistente com uma visão estratégica de desenvolvimento territorial ou com políticas econômicas mais amplas. Nesse contexto, muitos jovens não conseguem acessar postos de trabalho compatíveis com sua formação, permanecendo em ocupações de baixa qualidade e/ou com alta rotatividade, desestimulando a continuidade dos processos formativos; ou adentram trajetórias profissionais que podem ter pouco a ver com as possibilidades de desenvolvimento de seus territórios, o que tende a reforçar a condição de vulnerabilidade local. Há situações em que

“a demanda” não coincide com “o caminho para o desenvolvimento”, o que exige maior intencionalidade daqueles que oferecem os programas.

Para articular melhor os programas com as estratégias de desenvolvimento econômico das regiões e territórios é preciso considerar com mais atenção os contextos diferenciados em que os programas são oferecidos. A Tabela 4 a seguir apresenta quatro tipos de contextos identificados durante o processo de pesquisa e como a falta de conexão com o desenvolvimento dos territórios pode se mostrar prejudicial.

**Tabela 4:** Contextos para os programas de qualificação profissional e as consequência da desconexão com estratégias de desenvolvimento.

CONTEXTO	CARACTERÍSTICAS	CONSEQUÊNCIAS DA DESCONEXÃO COM O DESENVOLVIMENTO
<b>Setores promissores</b>	Destacam-se como vetores de expansão econômica e geração de novas ocupações, e tipicamente exigem processos de atualização constantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas voltados a atividades periféricas e de baixa qualidade no setor.</li> <li>• Oportunidades melhores preenchidas por quem já está bem inserido.</li> </ul>
<b>Obras de infraestrutura</b>	Geram elevado número de ocupações, concentradas em um período limitado e modificam de maneira expressiva o entorno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependência temporária de uma única atividade econômica.</li> <li>• Falta de continuidade após sua conclusão.</li> </ul>
<b>Periferias urbanas</b>	Contam com tecido produtivo pouco diversificado e de baixa produtividade, marcado pela predominância do setor de serviços e de ocupações informais e de baixa qualidade.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As oportunidades de qualidade para os jovens se mantêm fora dos territórios.</li> <li>• Persistência de demandas territoriais, como segurança e assistência social, inviabilizam avanço local.</li> </ul>
<b>Áreas rurais empobrecidas</b>	Caracterizadas pela presença de diversos estabelecimentos agropecuários familiares, com produção diversificada, mas com dificuldade de se inserir em mercados dinâmicos ou acesso a programas que qualifiquem os empreendimentos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manutenção da debilidade da produção agrícola de pequena escala.</li> <li>• Incentivo ao êxodo juvenil para centros urbanos ou atividades do agronegócio.</li> </ul>

Fonte: Elaboração própria

Integrar os programas de qualificação profissional com estratégias de desenvolvimento socioeconômico permite que as ações formativas não apenas atendam às demandas do mercado, mas também contribuam para transformar o território, gerar empregos sustentáveis e reduzir desigualdades estruturais. Essa articulação deve considerar as vocações produtivas locais, os setores emergentes e os objetivos de desenvolvimento regional, promovendo um ciclo virtuoso entre formação, empregabilidade e dinamização econômica.

## RECOMENDAÇÕES

Diante desse desafio são identificadas três recomendações principais para avançar na conexão dos programas de qualificação profissional com as estratégias de desenvolvimento dos territórios.

### A - FORTALECER A CAPACIDADE DE IDENTIFICAR A DEMANDA LOCAL E OS OBSTÁCULOS PARA O DESENVOLVIMENTO

Para o alinhamento da oferta de cursos e das competências desenvolvidas com as demandas do mercado de trabalho é essencial a utilização de diferentes metodologias de forma complementar para captar tanto necessidades atuais quanto futuras. A adoção de múltiplas metodologias possibilita uma compreensão mais abrangente, dinâmica e baseada em evidências sobre as transformações do mercado de trabalho, combinando análises de curto e longo prazo, tais como:

- **Consultas ao setor produtivo para identificar lacunas percebidas diretamente pelas empresas.** A participação ativa dos empregadores e outros atores locais é fundamental para atualizar periodicamente os diagnósticos e evitar descompassos entre oferta e demanda.
- **Exercícios prospectivos e de cenarização** - que permitem antecipar transformações tecnológicas, mudanças setoriais e novas demandas profissionais.
- **Observatórios setoriais e territoriais**, que integram diferentes fontes de dados e incluem análises das cadeias produtivas locais, permitindo identificar oportunidades de inserção e especialização alinhadas às vocações econômicas do território.

- **Análise de anúncios de vagas e bases digitais**, que oferece informações atualizadas sobre ocupações, competências demandadas e habilidades emergentes.
- É estratégico que as análises sejam realizadas com base em uma **desagregação territorial**, de modo a contemplar as especificidades de cada localidade. Essa abordagem aumenta a precisão dos diagnósticos e favorece a formulação de políticas de qualificação mais responsivas e inclusivas.

A combinação dessas abordagens permite planejar uma oferta formativa mais aderente às realidades locais, mais responsiva às transformações econômicas e mais capaz de gerar inserções produtivas qualificadas para os jovens. Os diagnósticos devem incluir a identificação de cursos e carreiras emergentes, de modo a orientar ajustes curriculares e fortalecer os processos de orientação profissional. Dessa forma, os jovens podem estruturar trajetórias e planejamentos de carreira, assim como a migração para ocupações de melhor qualidade.

## B - ESTABELECEM MECANISMOS PARA QUE OS SETORES EM DESENVOLVIMENTO E AS ECONOMIAS PROMISSORAS CRIEM DINÂMICAS INCLUSIVAS.

Naquelas situações em que há investimentos sendo realizados pelo setor público e o setor privado há a oportunidade de criar processos inclusivos, no entanto esses não ocorrem de maneira espontânea. É preciso criar as condições para que esses investimentos possam beneficiar os jovens que provêm de um contexto de vulnerabilidade.

As recomendações neste caso são organizadas em dois blocos. Primeiro, no caso de investimentos em **obras de infraestrutura**, se recomenda:

- **Estabelecer cooperação técnica antecipada** entre as grandes obras de infraestrutura e atores locais, possibilitando a construção conjunta de cursos de formação profissional, identificação de perfis e desenvolvimento de currículo alinhado às demandas, incluindo habilidades e competências que possam ser reaproveitadas em outros setores econômicos.
- **Identificar entre a população local profissionais que atendem aos perfis requisitados**, de maneira a evitar deslocamentos desnecessários de outras regiões e com isso o aumento de desafios sociais. E para a população identificada, oferecer programas que permitam a sua requalificação.

- **Participação das comunidades locais na elaboração dos documentos técnicos** que antecipem os impactos das grandes obras e orientem estratégias de longo prazo integradas aos serviços e arranjos locais.
- **Estimular novos setores econômicos para garantir continuidade e desenvolvimento das regiões** após a finalização de grandes obras de infraestrutura. Incluindo o desenvolvimento de cursos de capacitação voltados para empreendimentos locais, integrando a vocação econômica do território com a implementação da grande obra.

No caso de investimentos em **setores considerados promissores** para impulsionar a atividade econômica em uma determinada região, incluindo a digitalização e a incorporação de práticas sustentáveis no setor produtivo, se recomenda:

- Realizar junto ao setor privado um **mapeamento tecnológico e das habilidades e competências** voltadas para setores emergentes que atendam as necessidades atuais e permitam trajetórias de carreira no longo prazo.
- Oferecer **incentivos para que as empresas participem dos processos de formação da sua força de trabalho** e ofereçam condições e espaço para aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.
- Promover a **aproximação entre instituições de ensino e polos de inovação**, como parques tecnológicos, centros de pesquisa e laboratórios de experimentação produtiva, para desenhar programas de qualificação profissional.
- Estimular a **pesquisa aplicada voltada para problemas e oportunidades das cadeias produtivas locais**, com envolvimento de jovens pesquisadores e extensionistas.
- Oferecer **programas de requalificação para empresas e pessoas que se encontram em ocupações tradicionais relacionadas ao setor promissor**, para aperfeiçoamento de habilidades e competências relacionadas.
- **Capacitar e atualizar professores**, integrando a atualização de currículo e trilhas formativas estruturadas que favoreçam qualificações alinhadas ao futuro.

## C - OFERECER OS MEIOS PARA QUE ÁREAS VULNERÁVEIS POSSAM SE TORNAR ESPAÇOS DE DESENVOLVIMENTO

Por outra parte, há contextos em que a demanda de mercado não favorece o desenvolvimento local e há ausência de recursos. Para esses casos é preciso criar os meios para que a população encontre a formação necessária, assim como as oportunidades para se inserir produtivamente.

Aqui novamente organizamos as recomendações em dois blocos. Primeiro, com relação às **periferias urbanas**, se recomenda:

- **Promover o envolvimento de atores institucionais do próprio território** — como associações locais, organizações da sociedade civil e entidades do terceiro setor — na construção de programas de qualificação que respondam efetivamente às demandas locais, por meio da escuta ativa das comunidades para incorporar suas atividades, percepções e dinâmicas cotidianas.
- Ampliar o acesso à formação por meio de **programas realizados no próprio território**, construindo caminhos formativos que considerem o contexto dos jovens, de modo a reduzir a rotatividade e a evasão.
- Oferecer **estratégias de qualificação articuladas a políticas de apoio social e mobilidade** para assegurar a permanência dos jovens nos cursos, incluindo a oferta de serviços de cuidado que viabilizem a continuidade da participação das mulheres nos processos de formação e qualificação profissional.
- Criar incentivos financeiros para que empreendimentos da região, incluindo micro e pequenas empresas, **contratem jovens** em busca de sua inserção produtiva e que participem, de forma combinada, de programas de qualificação que atendam às necessidades das empresas.
- Criar programas em parceria com organizações locais da sociedade civil para que os jovens recebam um curso de qualificação que lhes permita **se dedicar a atender uma necessidade concreta do lugar onde vivem**, enquanto recebem uma bolsa de estudos e acumulam experiência de trabalho. Por exemplo, respondendo a necessidades ambientais, culturais ou de cuidado.
- Oferecer **programas de qualificação profissional combinados com módulos de empreendedorismo**, de modo a conectar os jovens a redes de serviços voltadas ao desenvolvimento de seus negócios nos aspectos técnicos, mercadológicos e financeiros, incluindo o acesso à capital semente.

Já em termos das áreas rurais que são marcadas por situação de pobreza, se recomenda:

- Incluir nos programas uma **formação crítica** sobre modelos de desenvolvimento nas áreas rurais e sobre o papel da agricultura familiar e as diversas políticas que esses agricultores podem acessar para fortalecer seus empreendimentos - como Pronaf, PAA, Pnae, seguro rural, etc.
- **Orientar as formações e currículos para as demandas da agricultura familiar**, incorporando gestão e inovação de tecnologias e incluindo formações específicas voltadas para a economia verde e para as transformações digitais necessárias para fortalecer a conectividade econômica do território.
- Qualificar os Institutos Federais para que possam orientar seus programas para **atender a produção de pequena escala** e sirvam como ponto de referência para conectar formação, assistência técnica e empreendedorismo rural.
- Disponibilizar programas que possibilitem que os jovens compreendam **caminhos para o empreendedorismo rural**, para além das atividades agrícolas, promovendo programas de incubação com apoio técnico e orientações práticas para facilitar acesso ao crédito rural e a elaboração de projetos para captação de recursos.
- Incluir nos programas competências e espaços para que os jovens **promovam diálogo com suas famílias**, de maneira que possam compreender a trajetória dos jovens e possam abordar a sucessão rural como parte do processo de desenvolvimento.



**Tabela 5:** Recomendações para melhorar a conexão entre os programas de qualificação profissional e estratégias de desenvolvimento de médio e longo prazo

RECOMENDAÇÕES	ATORES
<b>A. IDENTIFICAR DEMANDA LOCAL E OBSTÁCULOS AO DESENVOLVIMENTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultar setor produtivo sobre lacunas da demanda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prospectar transformações tecnológicas e setoriais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Avaliadores independentes</li> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estruturar observatórios setoriais e territoriais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Avaliadores independentes</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criar base digital de ocupações e competências</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Avaliadores independentes</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir informações territoriais localizadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Avaliadores independentes</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>
<p><b>B. CRIAR DINÂMICAS INCLUSIVAS NAS ECONOMIAS PROMISSORAS</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular grandes obras e atores locais para cursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Organizações representativas</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requalificar população local para demandas das obras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir comunidades em documentos técnicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Avaliadores independentes</li> <li>Organizações de atuação territorial local</li> <li>Organizações representativas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimular novos setores econômicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Financiadores</li> <li>Empregadores</li> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Beneficiários dos programas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mapear tecnologias e competências emergentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Avaliadores independentes</li> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Beneficiários dos programas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivar empresas na formação da sua força de trabalho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Empregadores</li> <li>Financiadores</li> <li>Beneficiários dos programas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Conectar instituições de ensino a polos de inovação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Empregadores</li> <li>Beneficiários dos programas</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular pesquisa aplicada local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Avaliadores independentes</li> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requalificar ocupações tradicionais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atualizar professores, currículos e trilhas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Avaliadores independentes</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> </ul>
<b>C. TORNAR ÁREAS VULNERÁVEIS ESPAÇOS DE DESENVOLVIMENTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover escuta ativa das comunidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Avaliadores independentes</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliar formação no próprio território</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular qualificação com apoio social e mobilidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Avaliadores independentes</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar contratação de jovens locais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualificar com foco ambiental, cultural e de cuidado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover formação crítica sobre desenvolvimento rural</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Avaliadores Independentes</li> <li>• Organizações representativas</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> </ul>

Fonte: Elaboração própria

# 03

## **Oferecer programas de qualificação profissional que se adequem ao público-alvo e criem possibilidades de futuro**

A adaptação dos programas de qualificação profissional ao perfil do público-alvo ainda é um desafio significativo, especialmente no que se refere à heterogeneidade das juventudes. Embora haja reconhecimento da importância de considerar fatores como gênero, raça, condição socioeconômica e trajetórias educacionais descontínuas, muitos programas mantêm um desenho padronizado, com pouca segmentação ou personalização. Essa lacuna se reflete na dificuldade de engajar jovens que já evadiram do sistema formal de ensino, na falta de mecanismos para reconhecimento de aprendizagens prévias e na insuficiente oferta de componentes que desenvolvam competências básicas e socioemocionais, essenciais para públicos em situação de vulnerabilidade.

Bons programas de qualificação profissional são aqueles que são acessíveis para o seu público-alvo, oferecem conteúdos de qualidade e favorecem a entrada e permanência em oportunidades sólidas de trabalho. No entanto, muitos fatores podem levar na direção contrária. Os programas podem não se ajustar ao ritmo de vida ou levar em consideração a necessidade de gerar renda imediata que os jovens e suas famílias apresentam; podem dar pouca atenção a como marcadores sociais, como gênero e raça, impactam a participação dos jovens nos programas e na sua inserção no mundo do trabalho; podem perder de vista lacunas de formação básica e oferecer formações excessivamente tecnicistas e que geram pouco engajamento; ou podem considerar que bons conteúdos naturalmente levariam os jovens a encontrar as oportunidades.

A partir da literatura é possível identificar características que favorecem a efetividade dos programas de qualificação profissional, mas não há um formato ideal a ser seguido.

Definições como o número de horas que os programas deveriam ter, como os programas deveriam ser oferecidos e seu conteúdo permanecem como questões que precisam ser definidas em cada caso, a partir das condições que se apresentam. Assim, ofertas excessivamente padronizadas, com pouca segmentação ou personalização podem se mostrar pouco efetivas.

## RECOMENDAÇÕES

**Desse modo, é essencial a construção de mecanismos que promovam a adesão e permanência da juventude em programas de qualificação profissional.** Múltiplos atores devem ser mobilizados em busca do engajamento da formação profissional do jovem. A articulação não apenas do governo, mas também de atores da sociedade civil e do setor privado podem desempenhar papéis importantes nesse sentido.

### A - ADAPTAR OS PROGRAMAS AO PERFIL DO PÚBLICO-ALVO PARA PERMITIR O ACESSO E A PERMANÊNCIA DOS JOVENS

**A adaptação dos programas ao perfil do público-alvo constitui um fator determinante para garantir o acesso e a permanência dos jovens nas trajetórias formativas.** A diversidade desse grupo exige que os cursos superem formatos padronizados e adotem estratégias flexíveis e inclusivas. Apenas com um desenho que considere as reais condições e necessidades dos jovens será possível reduzir a evasão, engajar aqueles que se encontram distantes do sistema educacional e assegurar que a qualificação profissional se traduza em efetivas oportunidades de inserção produtiva. Para viabilizar o desenho de programas orientados para o perfil do público, são feitas as seguintes considerações:

- Definir cursos com **horários que se adequem à rotina do público-alvo**, que tipicamente precisa trabalhar e estudar, e avaliar que tipo de **combinação que pode ser adequada entre o ensino presencial e online**. Programas à distância podem facilitar a adesão, o alcance e reduzir custos de transporte. Ao mesmo tempo, habilidades práticas e relações interpessoais são melhor desenvolvidas em cursos presenciais.
- Disponibilizar **auxílio financeiro e outros tipos de benefícios** que favoreçam a participação dos jovens, como apoio para o transporte, espaços de cuidado e apoio para a compra de materiais.
- Da mesma forma, a **redução dos custos** dos itinerários de formação dos programas de qualificação mais complexos para a juventude pode promover a sua adesão e permanência. A maioria dos cursos gratuitos fornecidos pelo governo tem caráter introdutório e de curta duração.

- Por fim, é importante reconhecer que a intermitência da vida dos jovens tende a se refletir na intermitência da sua participação nos cursos, o que não coincide necessariamente com falta de interesse ou compromisso. A **oferta dos programas precisa ser suficientemente disponível** para que os jovens possam oscilar no seu envolvimento e ainda assim dar continuidade às suas trajetórias.

## B - OFERECER UM CONTEÚDO QUE PERMITA CONSTRUIR TRAJETÓRIAS PARA O FUTURO

Oferecer um conteúdo que permita construir trajetórias para o futuro exige que os programas de qualificação profissional transcendam a lógica da formação técnica pontual e incorporem uma perspectiva de desenvolvimento integral e progressivo.

- Articular currículos que combinem **competências técnicas específicas com competências transferíveis**, como comunicação, resolução de problemas, habilidades socioemocionais, pensamento crítico e adaptabilidade, uso de IA e educação para a sustentabilidade. A combinação desses dois tipos de competências é a que gera melhores resultados de empregabilidade.
- **Diversificar as metodologias** usadas em sala de aula para estimular a interação e a dimensão prática dos programas. Evidências mostram que a EPT que aproxima a juventude de problemas reais e com metodologias ativas acaba provocando um maior engajamento.
- Ainda que não haja evidências consolidadas, os formuladores dos programas podem experimentar com o **uso de tecnologias emergentes** como chatbots educativos e Sistemas de Tutoria Inteligentes (STIs), tecnologias imersivas, como realidade virtual e aumentada e ferramentas integradas facilitadas pelo uso de inteligência artificial, que podem ser implementados com baixo custo e atender a demandas específicas da trajetória formativa.
- Além disso, é fundamental que os conteúdos ofereçam **certificações** que permitam que os jovens se vejam em percursos formativos mais amplos, permitindo avanços progressivos para níveis superiores de educação.

## C - OFERECER DE MANEIRA COMBINADA INTERVENÇÕES QUE FAVOREÇAM A ENTRADA E PERMANÊNCIA NAS OPORTUNIDADES DE TRABALHO

Para além de oferecer bons conteúdos, a efetividade dos programas de qualificação profissional passa por incluir componentes nos programas que favoreçam a entrada e permanência em oportunidades de trabalho, ultrapassando a esfera formativa e oferecendo acompanhamento dentro do ambiente de trabalho. Para avançar nessa direção, são feitas as seguintes considerações:

- Os programas de qualificação podem ser integrados a **atividades de intermediação laboral**, facilitando a conexão com empresas locais e podem envolver a criação de bancos de vagas e o acompanhamento após o programa. Simulações de processos seletivos e capacitação em ferramentas de busca por emprego também podem aumentar as chances de inserção.
- Integrar os cursos de qualificação com **programas de aprendizagem no trabalho, como programas de aprendizes e estágios**. A realização de parcerias com potenciais empregadores para oferecer oportunidades de trabalho aos concluintes dos programas constitui uma oportunidade de testar na prática as habilidades transferíveis, além da capacidade de resolução de problemas reais em um contexto controlado, mas ainda aplicado ao mercado de trabalho.
- Outro componente que tem sido apontado como importante é o oferecimento de **mentorias** para os jovens, seja antes de ingressar nas empresas ou já inserido nelas. Sessões de mentoria permitem trocas de sugestões práticas e o fortalecimento da autoconfiança, além da construção de redes de contatos profissionais que podem trazer benefícios aos jovens.
- No dia a dia dos jovens nas empresas também é importante **capacitar os gestores** que são responsáveis por acompanhá-los mais diretamente. Isso também se aplica aos **professores dos programas**. Seja por estar no início de suas trajetórias profissionais ou por dificuldades que tenham enfrentado, não se pode esperar que os jovens estejam totalmente prontos. A qualidade do acompanhamento oferecido pode ser decisivo para que o jovem se mantenha na atividade profissional.
- Na medida que for necessário, também se pode dedicar atenção a questões como a **oferta de suporte psicossocial, a garantia de direitos trabalhistas e a mediação de conflitos no ambiente laboral**.

**Tabela 6:** Recomendações para que os programas se adequem ao público-alvo e criem possibilidades de futuro

RECOMENDAÇÕES	ATORES
<b>A. ADAPTAR OS PROGRAMAS AO PERFIL DO PÚBLICO-ALVO PARA PERMITIR O ACESSO E A PERMANÊNCIA DOS JOVENS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferecer cursos em horários flexíveis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilizar auxílio financeiro e outros tipos de benefícios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Formuladores de políticas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduzir os custos dos cursos por meio de parcerias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Empregadores</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar a disponibilidade dos programas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Formuladores de políticas</li> </ul>

## B. OFERECER UM CONTEÚDO QUE PERMITA CONSTRUIR TRAJETÓRIAS PARA O FUTURO

<ul style="list-style-type: none"><li>• Combinar competências técnicas específicas com competências transferíveis</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofertantes de programas</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Diversificar as metodologias</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofertantes de programas</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Considerar o uso de tecnologias emergentes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofertantes de programas</li><li>• Financiadores</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Oferecer certificações</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofertantes de programas</li></ul>

## C. OFERECER DE MANEIRA COMBINADA INTERVENÇÕES QUE FAVOREÇAM A ENTRADA E PERMANÊNCIA NAS OPORTUNIDADES DE TRABALHO

<ul style="list-style-type: none"><li>• Integrar os programas com atividades de intermediação laboral</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofertantes de programas</li><li>• Formuladores de políticas</li><li>• Empregadores</li><li>• Organizações de atuação territorial local</li></ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar programas de qualificação profissional com programas de aprendizes e estágios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Empregadores</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferecer mentorias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar gestores das empresas e professores dos programas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Empregadores</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferta de suporte psicossocial, a garantia de direitos trabalhistas e a mediação de conflitos no ambiente laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>

Fonte: Elaboração própria.



# 04

## Melhorar a integração entre as diferentes formações, favorecendo a verticalização e a requalificação

A organização dos cursos de qualificação profissional de forma integrada constitui um mecanismo relevante para assegurar a continuidade dos estudos dos jovens. Sua estruturação permite que os participantes avancem progressivamente na qualificação, desenvolvendo competências de forma articulada e aproveitável. Legislações nacionais recentes têm apontado nesse sentido, destacando a importância da organização de itinerários formativos, do estabelecimento de referenciais curriculares, de certificações intermediárias e da modularização entre cursos FIC e demais níveis de formação.

No cenário atual, entretanto, a oferta de qualificação profissional no Brasil com frequência ocorre de forma dispersa e desconectada. Por conta de sua legislação flexível neste tema, o Brasil conta com diversos programas de qualificação profissional, ofertados não apenas por atores públicos, mas também por organizações da sociedade civil e do setor privado, permitindo uma oferta ampla de cursos. No entanto - salvo exceções como no Sistema S -, não há integração entre os programas e atores, o que impede os jovens de aproveitarem as formações concluídas para cursar etapas subsequentes ou acessar ofertas de maior complexidade. A articulação é limitada tanto entre os cursos quanto com os diferentes níveis de formação, configurando um entrave significativo à construção de trajetórias educacionais coerentes, contínuas e progressivas para os jovens.

Em parte, esse desafio está relacionado à falta de um referencial comum e dinâmico que permita balizar as diferentes instituições e programas de formação e fomentar a conexão com as demandas do mercado de trabalho e às transformações em curso. O Brasil dispõe de instrumentos que buscam oferecer algum grau de orientação, mas esses são considerados

insuficientes para a caracterização e integração dos programas de qualificação profissional. Conforme sistematizado na Tabela 7, as limitações aparecem tanto nos instrumentos do campo da educação, como do campo do trabalho:

**Tabela 7 - Limitações dos instrumentos de classificação**

INSTRUMENTOS	COMO CONTRIBUEM	LIMITES QUE APRESENTAM
<p><b>Normativas de regulação e definição da qualificação profissional</b></p>	<p>Situam a qualificação profissional no quadro mais amplo da EPT e oferecem flexibilidade, o que incentiva a disseminação dos cursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de padronização mínima dos cursos, ou de definição dos termos “formação inicial”, “qualificação profissional” e “formação continuada”.</li> <li>• Excesso de flexibilidade dificulta o acompanhamento e a avaliação dos programas.</li> </ul>
<p><b>Guia Pronatec</b></p>	<p>Originalmente elaborado para orientar a política de qualificação vinculada ao Programa Pronatec, passou a ser considerado o marco de referência da oferta de cursos FIC de maneira ampla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem sido considerado defasado diante das demandas atuais e limitado devido ao excesso de padronização e à ênfase nas tarefas específicas em detrimento de competências.</li> <li>• Não estabelece uma conexão clara com os demais níveis de formação.</li> </ul>
<p><b>QBQ (Quadro Brasileiro de Qualificações)</b></p>	<p>Inspirado no Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) e outros instrumentos semelhantes, o QBQ foi criado pelo MTE em 2019 como objetivo mapear as competências requeridas em cada ocupação no mercado de trabalho brasileiro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Com foco restrito ao perfil e aos conhecimentos específicos de cada ocupação, sem atenção à criação de blocos validados de competências que possibilitem a integração entre as formações.</li> </ul>
<p><b>CBO (Classificação Brasileira de Ocupações)</b></p>	<p>A CBO é desenvolvida pelo MTE, que identifica e define as ocupações existentes no mercado de trabalho brasileiro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baseia-se em uma metodologia distinta, que foca essencialmente na análise prática dos profissionais da área, o que dificulta sua utilização na oferta de cursos.</li> <li>• Atualizações ocorrem de forma lenta, reduzindo a capacidade de resposta às rápidas mudanças do mercado de trabalho.</li> </ul>

Fonte: Elaboração própria.

Essa desconexão institucional e curricular impede a verticalização das formações, dificultando que os jovens combinem credenciais e tenham progresso para níveis mais complexos de qualificação. Além disso, a ausência de sistemas robustos de reconhecimento de aprendizagens prévias e de certificações integráveis limita as possibilidades de requalificação. Como consequência, as trajetórias formativas tornam-se descontínuas, com pouca portabilidade de créditos e competências, o que reduz a eficácia dos programas para uma inserção produtiva de qualidade para os jovens.

## RECOMENDAÇÕES

### A. APERFEIÇOAR AS NORMATIVAS DE TIPIFICAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, OFERECENDO PARÂMETROS MÍNIMOS PARA A OFERTA DE CURSOS

Diante da ausência de parâmetros mínimos que dificultam a padronização, o reconhecimento e o monitoramento das formações, torna-se estratégico definir diretrizes comuns que organizem os cursos, sem conferir, ao mesmo tempo, rigidez à oferta. Destaca-se entre os aspectos que carecem de maior definição, a carga horária mínima, competências essenciais e possibilidades de continuidade, além de uma definição clara dos diferentes formatos de cursos.

Em um esforço de avançar nas recomendações para enfrentar esse desafio, uma possibilidade construída na oficina dedicada ao tema foi a diferenciação de três tipos de cursos: 1) cursos de formação inicial; 2) qualificação profissional; e 3) cursos de formação continuada:

- Os **cursos de formação inicial** poderiam estar relacionados ao desenvolvimento de competências de nível 2 de uma determinada ocupação no QBQ<sup>16</sup>, estar associada a uma CBO e prever uma carga horária mínima.
- Já os **cursos de qualificação profissional** poderiam apresentar maior duração, estar associados a competências de nível 3 de determinada ocupação no âmbito do QBQ<sup>17</sup>, possibilitar seu aproveitamento no ensino técnico de nível médio e estabelecer articulação com programas de aprendizagem.
- Os **cursos de formação continuada**, por sua vez, poderiam ter duração variável e abordar uma diversidade de aspectos, como atualizações no uso de softwares, idiomas, e aspectos particulares de cada profissão - seriam assim mais próximos dos cursos livres.

<sup>16</sup> Refere-se a ocupações que exigem conhecimentos gerais, conceitos tecnológicos básicos e habilidades de profundidade restrita, para executar tarefas e resolver problemas simples e rotineiros, sob supervisão de rotina — com autonomia e responsabilidade limitadas.

<sup>17</sup> Abrange ocupações que exigem conhecimentos especializados e fundamentos tecnológicos, bem como habilidades para realizar tarefas e resolver problemas de complexidade intermediária, sob supervisão geral.

## B. CONTAR NACIONALMENTE COM UM QUADRO DINÂMICO DE COMPETÊNCIAS QUE ORIENTE OS DIFERENTES PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO TÉCNICA E PROFISSIONAL E FAVOREÇA A CONSTRUÇÃO DE ITINERÁRIOS FORMATIVOS

Enquanto os programas de qualificação profissional com frequência são descritos em termos das ocupações a que se relacionam, é necessário avançar para um enfoque baseado em competências. Nesse contexto, competências devem ser entendidas como a capacidade de mobilizar conhecimentos, valores, atitudes e emoções para a realização qualificada de uma atividade profissional. Esse enfoque amplia a possibilidade de construção de itinerários formativos e assegura que as aprendizagens adquiridas em um curso possam ser aproveitadas em outros programas ao longo da trajetória educacional. Para avançar nesse sentido, são feitas as seguintes considerações:

- A definição das competências deve estar **alinhada aos perfis profissionais**, permitindo a organização de percursos formativos por eixos e áreas profissionais. Ao abordar cada eixo formativo, é importante **evitar um enfoque excessivamente tecnicista e enfatizar competências transversais**, as quais precisam ser efetivamente traduzidas para o contexto de cada área profissional.
- Para o desenvolvimento dessa abordagem é essencial aprofundar o **diálogo com o setor privado**. Em parceria com representantes empresariais, inclusive de micro e pequenas empresas, é possível mapear as competências necessárias em cada setor. Além de orientar a oferta formativa atual, esse mapeamento pode **incorporar perspectivas estratégicas de desenvolvimento econômico**, contemplando tanto setores consolidados quanto segmentos emergentes ou ainda incipientes.
- O processo de mapeamento pode ser aprimorado pelo **uso de bases de dados públicas, como CAGED e RAIS, assim como pela incorporação de ferramentas tecnológicas baseadas em inteligência artificial**. Entre essas ferramentas, destaca-se o uso de data scraping em plataformas de vagas para identificar as competências e habilidades demandadas pelo mercado de trabalho. Diante das rápidas transformações do mundo do trabalho, também é essencial que as estratégias adotadas permitam atualizações contínuas e ágeis.
- Os itinerários formativos devem possuir um **desenho pedagógico intencional e uma direcionalidade vertical**, mesmo com as saídas intermediárias, evitando “cursos soltos” e formações fragmentadas. Para tanto, a aprendizagem

progressiva precisa ser cuidadosamente estruturada, dentro de um currículo intencional, que permita a organização de competências em formações menores sem comprometer a unidade e a consistência do percurso formativo.

- Para essa estruturação é relevante a **identificação das competências que devem ser desenvolvidas em cada nível de formação**, evitando sobreposições entre cursos e favorecendo a constituição de itinerários formativos integrados e progressivos. Não se trata, no entanto, de apenas acumular cursos até alcançar níveis superiores, tampouco de somar competências de forma fragmentada. A trajetória deve ser concebida de modo a assegurar o desenvolvimento das competências essenciais a cada nível de formação.
- Para tornar essas trajetórias consistentes, é fundamental também promover a integração entre as definições adotadas para a qualificação profissional e as diretrizes estabelecidas no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT) e no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST), à luz da estratégia de qualificação adotada no país. Nesse contexto, uma ferramenta estratégica pode ser a **criação de uma Plataforma Nacional atualizada e orientadora**, capaz de consolidar informações sobre trajetórias formativas, integrar os catálogos e instrumentos de análise e oferecer aos jovens uma visão acessível e articulada dessas possibilidades.



## C. DESENVOLVER MECANISMOS DE CERTIFICAÇÃO E RECONHECIMENTO DE APRENDIZAGENS

O desenvolvimento de itinerários formativos exige, além da definição bem delimitada dos conjuntos de competências, a implementação de mecanismos de certificação e reconhecimento de aprendizagens. A adoção desses mecanismos é fundamental para viabilizar a verticalização das trajetórias formativas por meio do aproveitamento efetivo entre etapas. O reconhecimento formal da aprendizagem prévia é essencial para facilitar a continuidade dos estudos e evitar a repetição de conteúdos já dominados, permitindo que cada etapa concluída faça parte de uma lógica progressiva, conectada e coerente. Apoiando-se em programas anteriores, desde 2024 o MEC está implementando a Rede Certifica com o objetivo de reconhecer aprendizagens prévias, o que pode cumprir um papel importante neste contexto. Assim, se recomenda:

- Em parceria com as organizações representativas das empresas de cada setor de atividade (por exemplo, construção civil), devem ser **desenvolvidas métricas e critérios de avaliação para validar competências adquiridas**.
- **Ampliar o alcance da Rede Certifica**, tanto geograficamente como em áreas técnicas, que podem estar sub-representadas por não serem tradicionais, ao passo que são relevantes para os territórios e seus arranjos produtivos locais.
- É importante que a atuação da Rede Certifica esteja **centrada no reconhecimento de competências e não nas matrizes curriculares**, permitindo também certificações parciais e modulares. Nesse sentido, é útil alinhar os processos da Rede com os níveis de complexidade, autonomia e responsabilidade do QBQ. Assim, mesmo pessoas com trajetórias não lineares podem se beneficiar desses serviços.
- Para qualificar os **processos de reconhecimento de competências**, é importante que estes estejam **centrados na prática**, priorizando avaliações que vão além de instrumentos escritos ou teóricos e que sejam formados **avaliadores de competências**. Nesse sentido, podem ser utilizados como meios de avaliação, por exemplo, provas práticas contextualizadas, simulações, entrevistas profissionais estruturadas e observação em situação real ou análoga.
- Incorporar aos processos de certificação a **indicação dos cursos que podem ser realizados** pela pessoa certificada para dar continuidade à sua trajetória educacional, de modo que a certificação atue como ponto de partida para outras formações.

- Desenvolver **critérios e dispositivos para que microcertificações possam ser reconhecidas nas trajetórias formativas**, apoiando o avanço dos participantes nos cursos. Isso pode favorecer que os itinerários formativos se tornem mais modulares e progressivos e permitam diferentes ritmos de aprendizado, múltiplas formas de ingresso e percursos não lineares. No entanto, é preciso garantir sua legitimidade, comparabilidade e credibilidade.

## D - VIABILIZAR ESTRATÉGIAS DE ACOMPANHAMENTO DOS ESTUDANTES

Como forma de apoiar os jovens a navegar em suas trajetórias educacionais e favorecer uma alocação eficiente nas ocupações disponíveis, tem sido apontada a relevância de mecanismos de acompanhamento contínuo dos participantes dos programas, especialmente os jovens. O monitoramento das trajetórias individuais possibilita a implementação de ações mais direcionadas, como a recomendação de percursos formativos complementares ou estratégias de requalificação alinhadas às transformações do mundo do trabalho e às demandas específicas dos setores produtivos em cada território. Assim, são apontadas como recomendações:

- A partir do avanço de plataformas governamentais - como o gov.br - é possível criar um sistema de **mapeamento e monitoramento de egressos dos programas de qualificação**. Esse sistema permitiria identificar se os egressos dos programas estão atuando nas áreas profissionais para as quais foram preparados (favorecendo a avaliação da efetividade das formações), assim como identificar em uma determinada região quais perfis estariam disponíveis e que poderiam ser requalificados frente a novas demandas.
- A criação de uma Plataforma Nacional Atualizada e Orientadora, como já apontado, pode **contribuir na divulgação de trajetórias e informações sobre os itinerários formativos** para que os jovens tomem decisões informadas. A plataforma poderá se constituir como uma importante ferramenta para oferecer aos jovens uma visão clara e acessível dos caminhos formativos possíveis, mapeando percursos e evidenciando as interligações entre cursos e níveis educacionais.
- Os mecanismos de rastreabilidade e acompanhamento de egressos possibilitam, dessa forma, garantir, por meio do cruzamento de dados, que os programas de qualificação atuem com base em evidências, suavizando a transição escola-emprego. Esses avanços poderiam igualmente ser fortalecidos por meio de **serviços de intermediação de mão de obra e mentorias**, descritas anteriormente.

**Tabela 8** - Recomendações para melhorar a integração entre as diferentes formações, favorecendo a verticalização e a requalificação

RECOMENDAÇÕES	ATORES
<b>A. APERFEIÇOAR AS NORMATIVAS DE TIPIFICAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, OFERECENDO PARÂMETROS MÍNIMOS PARA A OFERTA DE CURSOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir diretrizes comuns que organizem a oferta de cursos e permitam o seu acompanhamento e reconhecimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Avaliadores independentes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definição clara dos diferentes formatos de cursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Avaliadores independentes</li> </ul>
<b>B. CONTAR COM UM QUADRO NACIONAL DINÂMICO DE COMPETÊNCIAS NACIONAL QUE ORIENTE OS DIFERENTES PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO TÉCNICA E PROFISSIONAL E FAVOREÇAM A CONSTRUÇÃO DE ITINERÁRIOS FORMATIVOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>As competências devem alinhar-se aos perfis profissionais e aos eixos formativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Empregadores</li> <li>Avaliadores independentes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diálogo com o setor privado para mapear competências estratégicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Empregadores</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>O mapeamento deve apoiar-se em dados públicos e pode utilizar ferramentas de inteligência artificial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Avaliadores independentes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Os itinerários formativos devem ter um desenho pedagógico intencional e uma direcionalidade vertical</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Avaliadores independentes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificação das competências por nível, evitando sobreposições e fragmentação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Empregadores</li> <li>Avaliadores independentes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>As trajetórias devem articular-se aos catálogos nacionais e a uma plataforma orientadora</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Avaliadores independentes</li> </ul>
<b>C. DESENVOLVER MECANISMOS DE CERTIFICAÇÃO E RECONHECIMENTO DE APRENDIZAGENS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolver métricas e critérios de validação das competências</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Empregadores</li> <li>Avaliadores independentes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliar o alcance da Rede Certifica em termos territoriais e de áreas técnicas estratégicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Formuladores de políticas</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centralizar a atuação da Rede Certifica no reconhecimento de competências alinhadas ao QBQ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Priorizar avaliações que considerem também os conhecimentos práticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Avaliadores independentes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicar, nos processos de certificação, a trajetória de continuação dos cursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Avaliadores independentes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabelecer critérios para o reconhecimento de microcertificações</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Avaliadores independentes</li> </ul>
<b>D. VIABILIZAR ESTRATÉGIAS DE ACOMPANHAMENTO DOS ESTUDANTES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapeamento e monitoramento de egressos dos programas de qualificação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgação das trajetórias e informações sobre os itinerários formativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> </ul>

- Utilização de dados para o estabelecimento de programas que atuem com base em evidências

- Ofertantes de programas
- Formuladores de políticas

Fonte: Elaboração própria.

# 05

## Fortalecer a governança dos programas

Em qualquer ente governamental que se analise, é possível encontrar um número expressivo de programas de qualificação sendo oferecidos, com frequência de maneira fragmentada e desarticulada. Diferentes secretarias ou ministérios, nos níveis federal, estaduais e locais, contam com os seus próprios programas e justificativas e buscam atender públicos-alvo definidos. A falta de coordenação tende a gerar dispersão dos esforços, permitindo também sobreposições e lacunas, dificultando a coerência e abordagens mais estratégicas. Atualmente o Brasil não conta com uma estratégia nacional de qualificação profissional.

Ao mesmo tempo é importante reconhecer que há diferentes tipos de arranjos institucionais mobilizados para oferecer os programas de qualificação profissional no país. Foram identificados quatro arranjos institucionais que estruturam de forma distinta a coordenação e definição dos programas. Os arranjos ancorados na Educação integram a qualificação às trajetórias escolares, sendo esta ofertada pela própria rede de ensino. Os arranjos vinculados às áreas de Trabalho e Desenvolvimento Econômico são coordenados pelas pastas responsáveis, em articulação com as políticas de emprego e de desenvolvimento produtivo. Os arranjos intersetoriais focalizados em públicos específicos são conduzidos

de forma articulada por diferentes setores, com o objetivo de atender grupos em situação de vulnerabilidade. Já **os arranjos setoriais estratégicos** são liderados por secretarias ou ministérios setoriais, que utilizam a qualificação como instrumento de políticas específicas e se articulam, eventualmente, com empresas e com o Sistema S. Não há, necessariamente, um arranjo ideal, uma vez que esses modelos são definidos de acordo com as possibilidades institucionais e os objetivos estabelecidos.

**A dificuldade de governança também está associada à falta de dados confiáveis e problemas de financiamento.** Os dados sobre os programas, sua execução, resultados e impacto estão frequentemente fragmentados, pouco acessíveis ou desatualizados. Sem essas informações é difícil que os gestores tomem decisões informadas e que seja possível o aprimoramento contínuo. Ao mesmo tempo, a falta de financiamento estável compromete a sustentabilidade das iniciativas e dificulta a coordenação. Como consequência, os recursos financeiros e esforços institucionais não são otimizados, comprometendo a sustentabilidade e a escala das intervenções.

## RECOMENDAÇÕES

### A - IMPLEMENTAR UMA GOVERNANÇA COLABORATIVA MULTISSETORIAL

Para trazer coerência aos diferentes programas oferecidos, uma área que tem avançado é a criação de espaços de governança no âmbito da educação profissional e tecnológica. Para além de um espaço para atores de governo, tem se apontado a relevância de que atores da sociedade civil e do setor privado também sejam integrantes, permitindo uma governança colaborativa multissetorial. Esses são espaços caracterizados por um processo formal, deliberativo e que busca o consenso para formular e implementar políticas públicas. Esse tipo de governança amplia a diversidade de perspectivas, como também possibilita respostas mais abrangentes, coordenadas e adaptativas às transformações do mercado de trabalho; favorecendo a mobilização de recursos que, isoladamente, o setor público não conseguiria viabilizar, e a criação de políticas permanentes de Estado. Desse modo, a constituição de uma governança colaborativa multissetorial pode envolver as seguintes ações (Costa, 2014; Sales, 2014; Figueiredo et al., 2024):

- **Criar instâncias permanentes de governança colaborativa**, como fóruns, conselhos, comitês ou câmaras intersetoriais, com participação paritária entre governo, setor produtivo, instituições formadoras, organizações da sociedade civil e representantes da juventude. Nesses espaços, é importante definir de

forma clara as funções, responsabilidades e processos organizacionais de cada ator envolvido, integrando papéis decisórios, rotinas de trabalho e canais de comunicação intersetorial.

- **Garantir a articulação entre os níveis federal, estadual e municipal** por meio de pactos de cooperação e diretrizes conjuntas para a execução dos programas. É chave o estabelecimento de fóruns multissetoriais regionais que funcionem como espaços permanentes de escuta, alinhamento de visões e construção de consensos entre os diferentes atores e setores. É importante que nesses espaços sejam tomadas decisões colaborativas e que sejam construídas relações de confiança, buscando evitar que diferentes esferas, como as secretarias estaduais e municipais, se vejam como concorrentes uma das outras. Esses espaços de interação e articulação podem funcionar também como espaços de aprendizado para a atuação em redes e estruturação de mecanismos de acompanhamento conjunto das decisões tomadas.

## B - FORTALECER MECANISMOS DE PARTICIPAÇÃO DAS JUVENTUDES

A participação social é essencial para garantir que as políticas de qualificação profissional reflitam as necessidades reais da juventude, especialmente daquelas vulnerabilizadas. Quando a comunidade, os usuários finais e suas organizações participam da formulação, implementação e avaliação das ações, há maior legitimidade, melhor aderência às demandas locais e fortalecimento do controle social. Nesse sentido, a criação de estruturas institucionais com foco exclusivo na articulação entre juventude, qualificação e mundo do trabalho, que permita centralizar esforços, dar visibilidade à pauta e buscar garantias de continuidade nas ações pode ser uma boa alternativa para garantir essa participação. Nesse sentido, são feitas as seguintes considerações (Costa, 2014; Sales, 2014; Figueiredo et al., 2024):

- **Criar conselhos temáticos ou câmaras técnicas voltadas exclusivamente para juventude, qualificação e trabalho nos níveis federal, estadual e municipal**, com composição paritária entre governo e juventudes. Nesses espaços, é importante que o protagonismo juvenil seja estimulado com formações específicas para que jovens atuem como conselheiros, mobilizadores territoriais ou representantes nos espaços de gestão.
- É fundamental identificar e mobilizar os instrumentos e práticas que mais geram adesão, como **estratégias de engajamento com base em linguagens acessíveis e atrativas para as juventudes**, escuta qualificada e devolutivas públicas, para estimular a participação ativa dos jovens em todo o ciclo das políticas - como o portal Orango, do SENAC, totalmente gratuito e dinâmico,

para atrair a Geração Z. Esses espaços devem ser institucionalizados por meio de normativas legais e regulamentações internas que garantam sua estabilidade e continuidade entre gestões.

- **Estabelecer protocolos de participação que assegurem a influência real das juventudes nas decisões**, evitando a participação apenas simbólica ou consultiva. Para isso, é possível identificar boas práticas, como o programa Mulheres Mil, do MEC, que envolve processos de co-criação desde o desenho das qualificações, além da formação de redes de apoio, permitindo alavancas sociais.

## C - ESTABELECEER RELAÇÕES ORIENTADAS A RESULTADOS COM OFERTANTES DOS CURSOS

**Independentemente do arranjo adotado em cada situação, é fundamental que as relações com os ofertantes dos programas sejam orientadas a resultados.** Diferente dos modelos baseados apenas em insumos ou no número de matrículas, essa abordagem estabelece um compromisso mútuo, no qual os recursos financeiros e a gestão das parcerias estão vinculados à obtenção de resultados verificáveis e baseados em evidências. Dentre esses resultados podem estar os índices de conclusão dos cursos, de inserção produtiva e de progressão de carreira dos jovens. A literatura especializada em Parcerias Público-Privadas (PPPs) e Financiamento Baseado em Resultados (RBF) indica que o financiamento vinculado ao desempenho é uma estratégia eficaz para alinhar incentivos, garantindo que o principal estímulo à oferta seja o retorno efetivo da qualificação, e não apenas o subsídio de permanência, riscos recorrentes em programas com alta dependência de bolsas (European Training Foundation, 2020). Para consolidar essas relações e aproximar os ofertantes desse modelo, recomenda-se:

- Adotar o financiamento baseado em desempenho que vincule a remuneração das organizações ofertantes ao alcance de resultados verificáveis, como taxas de conclusão, inserção dos jovens no mercado de trabalho e satisfação dos participantes. É possível adaptar modelos de sucesso, como os **Contratos de Impacto Social (SIBs)** ou os **Contratos Baseados em Desempenho** observados na Etiópia (projeto Helvetas) e na Colômbia (Dom et al., 2021). Nestes casos, o pagamento aos provedores foi condicionado à inserção laboral e retenção no emprego por três a seis meses, o que levou os ofertantes a melhorarem a qualidade do treinamento e o suporte pós-curso.

- Adotar modelos híbridos de pagamento, com orçamentos-base vinculados a **bônus por metas variáveis**, permite mitigar a aversão ao risco de ofertantes não acostumados ao modelo. A parte variável pode aumentar progressivamente conforme a maturidade da instituição ofertante.
- Também é recomendada a adoção de mecanismos de **precificação diferenciada para equidade**, evitando que os ofertantes selecionem apenas os alunos com maior potencial de gerar bons resultados. Assim, prêmios maiores (“bônus de equidade”) podem direcionar as ações para públicos mais vulneráveis, como jovens que não estudam e não trabalham, mulheres negras, moradores de áreas rurais, etc.
- Para apoiar as organizações a adotarem esse modo de funcionamento, pode ser fomentada a **troca de experiências entre ofertantes**, permitindo que instituições com experiência consolidada em gestão por resultados (como algumas unidades do Sistema S ou organizações sociais especializadas) atuem como mentoras de instituições menores ou menos experientes. Essa estratégia pode garantir uma *policy learning* contínua, que possibilita aprender, ajustar rotas e disseminar boas práticas baseadas em evidências.
- A troca de experiências e **capacitação dos ofertantes** pode ocorrer através do estabelecimento de fóruns regulares em rede, pela prestação de serviços de assistência técnica direta, parcerias em consórcios ou mentorias. O setor público deve prever orçamento para oferecer capacitação aos ofertantes em temas como coleta de dados, uso de sistemas de monitoramento e gestão financeira de contratos baseados em performance.

## D - ESTABELECEMOS SISTEMAS DE VISIBILIDADE DE DADOS, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A governança da política de qualificação profissional deve estar sustentada por sistemas consistentes de monitoramento e avaliação que permitam acompanhar os resultados, ajustar rotas, garantir transparência e subsidiar decisões com base em evidências. Esses sistemas devem incluir tanto dimensões quantitativas quanto qualitativas, e promover a participação dos diferentes atores envolvidos na definição de critérios e análise dos dados. Para isso, recomenda-se (Costa, 2014; Dom et al., 2021; Sales, 2014; Figueiredo et al., 2024):

- **Estruturar sistemas integrados de monitoramento e avaliação com dados atualizados, publicizados, acessíveis e confiáveis** sobre dimensões como adesão, permanência, conclusão, empregabilidade e satisfação dos jovens, a exemplo do data lake do SENAC, que centraliza mais de 77 bases de dados, incluindo dados da RAIS, CAGED e plataformas de emprego (Google Jobs, LinkedIn), ou de painéis desenvolvidos por secretarias de educação. As informações levantadas podem ser disponibilizadas em painéis e plataformas para os atores que definem a oferta educacional de maneira que possam tomar decisões qualificadas. Tornar esses dados públicos estimula a cultura de transparência ativa e de dados abertos.
- As evidências quantitativas podem ser complementadas por **dados qualitativos**, que consideram a qualidade da formação, a pertinência do conteúdo, o impacto social da política e as trajetórias dos beneficiários. Para isso, a realização de entrevistas, grupos focais e outras metodologias participativas com jovens, gestores públicos e empregadores pode complementar os dados estatísticos, levantar desafios e apoiar na identificação de soluções.
- **Acompanhar os egressos das políticas de qualificação profissional** com coleta e análise de dados longitudinais sobre sua trajetória após a formação, incluindo inserção no mercado de trabalho, continuidade de estudos, mobilidade profissional e impactos socioeconômicos, uma prática que ainda é incipiente no país. É fundamental criar mecanismos em que os dados de empregabilidade coletados, via acompanhamento de egressos, sejam devolvidos aos ofertantes de forma estruturada, permitindo que eles ajustem seus conteúdos e métodos pedagógicos com base no sucesso real de seus ex-alunos no mercado de trabalho.
- **Estabelecer mecanismos formais de controle e auditoria** que garantam a produção sistemática de informações, aderência a critérios de qualidade e prestação de contas transparente. Nesse contexto, é fundamental promover avaliações independentes e comparativas entre programas similares em diferentes territórios, de modo a identificar boas práticas e extrair lições aprendidas, bem como implementar sistemas robustos e independentes de verificação, com a participação de agentes externos responsáveis pela auditoria dos resultados reportados.

**Tabela 9:** Recomendações para fortalecer a governança dos programas

RECOMENDAÇÕES	ATORES
<b>A. IMPLEMENTAR UMA GOVERNANÇA COLABORATIVA MULTISSETORIAL</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criar instâncias permanentes de governança intersetoria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Beneficiários dos programas</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular níveis federal, estadual e municipal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Governos federal, estadual e municipal</li> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>
<b>B. FORTALECER MECANISMOS DE PARTICIPAÇÃO DAS JUVENTUDES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criar conselhos e câmaras temáticas de juventude, qualificação e trabalho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Governos federal, estadual e municipal</li> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Juventudes e suas organizações representativa</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criar estratégias de engajamento com base em linguagens acessíveis e atrativas para as juventudes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabelecer protocolos de participação efetiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Organizações de atuação territorial local</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>
<b>C. ESTABELECEER RELAÇÕES ORIENTADAS A RESULTADOS COM OFERTANTES DOS CURSOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar financiamento baseado em desempenho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Organizações ofertantes de capacitação</li> <li>• Financiadores</li> <li>• Organizações sociais especializadas</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adotar modelos híbridos e bônus de equidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuladores de políticas</li> <li>• Ofertantes de programas</li> <li>• Empregadores</li> <li>• Organizações sociais especializadas</li> <li>• Organizações representativas</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover capacitação e troca entre ofertantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Organizações ofertantes de capacitação</li> <li>Financiadores</li> <li>Organizações sociais especializadas</li> <li>Organizações representativas</li> </ul>
<b>D. ESTABELECEER SISTEMAS DE VISIBILIDADE DE DADOS, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar bases de dados e painéis públicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Organizações ofertantes de capacitação</li> <li>Agentes independentes de verificação</li> <li>Organizações sociais especializadas</li> <li>Organizações representativas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir evidências qualitativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Beneficiários dos programas</li> <li>Organizações representativas</li> <li>Empregadores</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Acompanhar os egressos das políticas de qualificação profissional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Empregadores</li> <li>Organizações de atuação territorial local</li> <li>Financiadores</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar avaliações independentes e auditorias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuladores de políticas</li> <li>Ofertantes de programas</li> <li>Avaliadores independentes</li> <li>Organizações de atuação territorial local</li> <li>Organizações representativas</li> </ul>

Fonte: Elaboração própria

## ● Conclusões

Este estudo foi motivado pela seguinte pergunta de pesquisa: **os programas de qualificação profissional podem constituir um caminho alternativo para melhorar a inserção produtiva dos jovens que evadiram ao Ensino Médio ou que o concluíram mas não seguiram sua trajetória formativa?** Os conteúdos sistematizados pela equipe de pesquisa revelam que os programas de qualificação profissional tem sim um papel decisivo a cumprir na formação das juventudes e na sua inserção produtiva, mas, para que isso ocorra, não podem ser compreendidos de forma isolada, sendo necessárias determinadas condições.

Os programas de qualificação profissional podem desempenhar um papel importante na **reaproximação dos jovens com suas trajetórias formativas**, ao oferecerem cursos mais curtos e atrativos com o potencial de trazer benefícios para a sua inserção no mercado de trabalho. Os cursos também podem **representar degraus (ou módulos) numa formação de mais longa duração**, permitindo que - em meio à intermitência que marca a vida de muitos - possam construir suas trajetórias. Além disso, os programas são uma estratégia relevante para que os jovens possam **se atualizar frente às novas demandas** do mundo do trabalho (upskilling), assim como **se requalificar rapidamente** e ingressar em novas áreas de atividade (reskilling).

Para que os programas de qualificação profissional cumpram esses diferentes papéis, é preciso:

- Valorizar os conhecimentos já adquiridos pelos jovens e contribuir para ampliação de seus horizontes. Isso implica reconhecer as competências desenvolvidas previamente, inclusive em meios informais, e incluir elementos nos programas que os ajudem a perceber, com pragmatismo, a sua capacidade de ir além do que lhes tem sido apresentado como possível.
- Adaptar os formatos dos programas às características do público-alvo, considerando seu ritmo de vida, interesses, necessidades materiais e responsabilidades de cuidado que tenham a cumprir. E reduzir a necessidade de deslocamentos, seja pela oferta de cursos próximos ao local de residência, seja pela adoção de componentes on-line.
- Orientar os programas à demanda do mercado de trabalho e, sempre que possível, às estratégias de desenvolvimento de médio e longo prazo. Isso exige a compreensão das transformações econômicas em curso, bem como a implementação de incentivos que promovam o engajamento do setor privado,

por meio da incorporação de componentes como a intermediação de mão de obra, a mentoria e a aprendizagem baseada no trabalho, os quais contribuem para a criação de pontes efetivas de inserção no mercado de trabalho.

- Adotar um enfoque baseado em competências, ao invés de conteúdos, e dar atenção não apenas às competências técnicas, mas também às transversais - incluindo competências socioemocionais, pensamento crítico, uso de tecnologias e educação ambiental. E, sempre que necessário, criar oportunidades destinadas a suprir lacunas em competências básicas.
- Institucionalizar e qualificar mecanismos de certificação, incluindo o reconhecimento de aprendizagens prévias, como a Rede Certifica, para viabilizar trajetórias formativas modulares, progressivas e não lineares. Isso pode ser feito por meio da expansão e integração de processos de certificação (inclusive parciais e microcertificações) com percursos de continuidade formativa, garantindo credibilidade e comparabilidade.
- Criar as condições para que os jovens possam dar sequência à sua trajetória depois de concluir cursos de qualificação. Isso envolve delinear itinerários formativos estruturados em etapas sucessivas, que se estendam até o ensino superior e que possam ser compreendidos pelos jovens, assim como assegurar a possibilidade de participação em cursos mais longos e a certificação das competências adquiridas ao longo do caminho.
- Aprimorar as definições da Política Nacional de Educação Profissional e Tecnológica (PNEPT), possivelmente por meio de Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs), trazendo definições mais claras dos tipos de cursos de formação inicial e continuada (FIC) ou qualificação profissional, estabelecendo parâmetros de padronização.
- Promover a integração dos cursos de qualificação profissional com o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT), em conexão com o Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ) e a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).
- **Fortalecer os distintos arranjos institucionais responsáveis pela implementação dos programas de qualificação**, com o intuito de aprimorar a oferta educacional, reforçar a orientação a resultados em termos de empregabilidade, assegurar a coordenação com intervenções ofertada de forma complementar e promover o aprendizado a partir dos dados e das evidências produzidas.

À medida que essas condições forem criadas, os programas de qualificação profissional poderão se tornar um elemento estratégico do sistema de educação profissional e tecnológica do país, ampliando seu alcance, lhe conferindo agilidade e flexibilidade e favorecendo uma conexão mais contínua e interdependente entre o mundo do trabalho e o campo da educação.



## Referências

- AÇÃO EDUCATIVA. Indicador de Alfabetismo Funcional (INAF). Disponível em: <https://acaoeducativa.org.br/projeto/indicador-de-alfabetismo-funcional/>. Acesso em: 9 dez. 2025.
- ANGEL-URDINOLA, D.; GUEDIRA, F. Paying for performance: unlocking the potential of results-based financing in TVET. Skills4Dev Knowledge Digest, [s.l.]: World Bank, Skills Global Solutions Group, n. 14, abr. 2025. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099751305052525457/pdf/IDU-b94fa771-9ea3-481f-affa-4db3a4b79e58.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2025.
- Comitê Gestor da Internet no Brasil (Cetic). TIC Domicílios: pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação nos domicílios brasileiros. 2024. 1. ed. São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2025. E-book. Disponível em: [https://cetic.br/media/docs/publicacoes/2/pt-br/20251027170648/tic\\_domicilios\\_2024\\_livro\\_eletronico.pdf](https://cetic.br/media/docs/publicacoes/2/pt-br/20251027170648/tic_domicilios_2024_livro_eletronico.pdf). Acesso em: 9 dez. 2025.
- Comitê Gestor da Internet no Brasil (Cetic). TIC Kids Online Brasil 2024: resumo executivo. São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2025. E-book. Disponível em: [https://cetic.br/media/docs/publicacoes/2/20250512154015/tic\\_kids\\_online\\_2024\\_resumo\\_executivo.pdf](https://cetic.br/media/docs/publicacoes/2/20250512154015/tic_kids_online_2024_resumo_executivo.pdf). Acesso em: 9 dez. 2025.
- COSTA, Sílvia Pires Bastos. Novas formas de governança pública: um estudo do arranjo articulado para Implementação da política pública nacional de aprendizagem profissional. 2014. 152f. Tese (Doutorado em Administração) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.
- DOM, C.; FRASER, A.; HOLDEN, J.; PATCH, J. Results-based financing (RBF) in the education sector: country-level analysis. An assessment of RBF in education in Mozambique, Nepal and Tanzania: final synthesis report. Oxford: Mokoro Ltd.; Foresight Development Associates Ltd., 2021. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099751305052525457/pdf/IDU-b94fa771-9ea3-481f-affa-4db3a4b79e58.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2025.
- EUROPEAN TRAINING FOUNDATION. Public-private partnerships for skills development: a governance perspective. Volume I: Thematic overview. [S.l.]: European Training Foundation, 2020. ISBN 978-92-9157-727-9. DOI: 10.2816/422369. Disponível em: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-1/ppps\\_for\\_skills\\_development\\_volume\\_i.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-1/ppps_for_skills_development_volume_i.pdf). Acesso em: 16 dez. 2025.
- FIGUEREDO, B. C.; BOAL, C. A. B.; LABIAK, F. P. Governança colaborativa, desenvolvimento profissional e inclusão social: uma tríade transformadora. In: administração pública e gestão social: reflexões teóricas e conceituais. Editora Científica Digital, 2024. p. 98-117.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Relatório Brasil no PISA 2022. Brasília, DF: Inep, 2023. E-book. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/acoes\\_internacionais/pisa/resultados/2022/pisa\\_2022\\_brazil prt.pdf](https://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/pisa/resultados/2022/pisa_2022_brazil prt.pdf). Acesso em: 9 dez. 2025.
- SALES, Elana Carla de Albuquerque Silva. Governança no setor público segundo a IFAC: um estudo nas universidades federais brasileiras. 2014. 158 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza-CE, 2014.
- UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (UNESCO). Results-based finance: Digital Transformation Collaborative Financing Toolkit factsheet. Paris: UNESCO, 2025. Disponível em: <https://media.unesco.org/sites/default/files/webform/gec003/results-based-finance.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2025.



# Glossário

Este glossário reúne os principais termos utilizados ao longo deste estudo, com o objetivo de facilitar e padronizar a compreensão dos conceitos-chave que fundamentam a nossa análise. Como a pesquisa percorre temas que vão desde discussões técnicas de política pública até a análise concreta de ofertas educacionais, esta seção busca oferecer definições claras e acessíveis, servindo como um ponto de referência comum para todos os leitores.

Os termos apresentados estão listados em ordem alfabética, sem designação dos capítulos em que aparecem, por se tratarem de palavras-chave transversais. Nos casos de termos com equivalentes relevantes na língua inglesa, a versão em inglês será apresentada em parênteses e em itálico. Além da definição de termos técnicos, também são apresentados definições de políticas e normativas-chave para a qualificação profissional, sobretudo no contexto brasileiro. Tratam-se de termos que aparecem ao longo do estudo “(Re)qualificação das juventudes para um mundo em transformação” em todos os quatro módulos. Esperamos que este glossário funcione como um material prático, esclarecendo terminologias específicas e garantindo que todos possam acompanhar os argumentos e propostas com uma linguagem acessível, independentemente de sua familiaridade prévia com o tema.

### **Abordagem baseada em competências (skills-first):**

estratégia de gestão de talentos e desenho de políticas públicas que prioriza as habilidades e competências reais de uma pessoa, em vez de seus diplomas, títulos ou histórico de empregos formais. O objetivo central é remover barreiras artificiais ao emprego e à qualificação, democratizando o acesso a oportunidades.

### **Aprendizagem ao longo da vida:**

princípio educacional e de política pública que reconhece a aprendizagem como um processo contínuo, intencional e dinâmico, que ocorre em diversos contextos (formal, não formal) e em todas as etapas da vida. Visa a atualização constante de conhecimentos, o desenvolvimento de competências e a adaptação às transformações sociais, tecnológicas e do mundo do trabalho.

### **Aprendizagem baseada no trabalho:**

abordagem pedagógica que inclui dentro de seus currículos situações reais, ou simuladas, do ambiente de trabalho para o desenvolvimento de conhecimento e competências aprendidas em sala de aula na prática. Bons exemplos são a inclusão de estágios, programas de aprendizagem, simulações de tarefas, projetos aplicados em parceria com empresas e metodologias ativas centradas na resolução de problemas profissionais. Seu objetivo é diminuir a distância entre a teoria e a prática, aumentando a relevância da formação e a prontidão do indivíduo para a inserção e atuação no mercado de trabalho.

**Aprimoramento (Upskilling):**

processo de aprendizado focado no aprofundamento e atualização das habilidades e conhecimentos atuais de um profissional, com o objetivo de melhorar seu desempenho em seu cargo ou área de atuação atual. O foco está em se tornar mais especializado, produtivo e adaptado às novas demandas dentro de uma função ou setor conhecido.

**Avaliadores independentes:**

organizações independentes que avaliam a qualidade, a efetividade e os resultados de programas e cursos de qualificação, garantindo transparência, melhoria contínua e credibilidade dos sistemas de formação.

**Beneficiários dos programas:**

indivíduos beneficiários de programas de qualificação e inclusão produtiva, especialmente em situação de vulnerabilidade, com foco na ampliação do acesso à formação, ao trabalho e à geração de renda.

**Bootcamps:**

consistem em programas intensivos e de curta duração, com forte viés prático, voltados ao desenvolvimento rápido de habilidades técnicas e à formação de profissionais alinhados às demandas do mercado de trabalho.

**Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT):**

documento normativo do Ministério da Educação que orienta o planejamento dos cursos técnicos de nível médio, assegurando padronização, qualidade da formação e certificações intermediárias em qualificações profissionais.

**Certificação de aprendizagem prévia:**

é um instrumento de reconhecimento e validação de conhecimentos e habilidades adquiridos em contextos formais e informais, especialmente no trabalho. Proporciona a ampliação da inclusão produtiva e social, ao valorizar competências desenvolvidas fora do sistema educacional tradicional, sendo especialmente relevante em contextos de informalidade e evasão escolar.

**Chatbot:**

ferramenta de inteligência artificial que simula conversa humana e automatiza interações educacionais, podendo apoiar a qualificação profissional com tutoria personalizada, esclarecimento de dúvidas, apoio a exercícios, recomendação de percursos e simulações para treino de competências.

### **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO):**

sistema oficial do governo brasileiro que descreve e organiza as ocupações do mercado de trabalho. A classificação descreve funções, tarefas e responsabilidades associadas a cada ocupação, e detalha o conteúdo do trabalho, incluindo conhecimentos, habilidades e atributos pessoais exigidos.

### **Competências (skills):**

neste estudo adotamos competências para caracterizar a combinação de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores usados para resolver questões do dia a dia, exercer cidadania e atuar no mercado de trabalho. Podemos caracterizar diferentes tipos de competências sendo elas: competências básicas, para a vida, socioemocionais, técnicas e transferíveis.

### **Competências básicas:**

são os fundamentos da aprendizagem, incluindo leitura e escrita, raciocínio lógico-matemático, comunicação oral e o uso inicial das tecnologias da informação. O desenvolvimento das competências básicas é essencial para o desenvolvimento de competências mais complexas.

### **Competências para a vida (life skills):**

conjunto abrangente de habilidades psicossociais que capacitam indivíduos a lidar de maneira eficaz e positiva com as demandas, desafios e relações da vida cotidiana. Incluem domínios cognitivos, emocionais e sociais, além de habilidades práticas como gestão de recursos e planejamento. Constituem uma base fundamental para a autonomia, o bem-estar e a participação social, sendo aplicáveis a diversos âmbitos, desde o pessoal até o profissional.

### **Competências Socioemocionais (soft skills):**

são capacidades intrapessoais e interpessoais que orientam a forma como o indivíduo compreende a si mesmo, regula emoções, se relaciona com os outros e lida com situações do cotidiano. Estão associadas ao desenvolvimento emocional, social e ético, além de incluírem habilidades como autoconhecimento, auto regulação, empatia, resiliência emocional e comunicação assertiva.

### **Competências técnicas (hard skills):**

conjunto de conhecimentos técnicos, procedimentos específicos e habilidades cognitivas mensuráveis e objetivas, adquiridas por meio de formação formal, treinamento técnico ou experiência prática direta. São específicas de um ofício ou setor, como operação de máquinas, manejo agrícola, eletricidade, cuidados em saúde ou programação.

### **Competências Transferíveis:**

tratam-se de competências amplas e aplicáveis a diferentes contextos, como resolução de problemas, pensamento crítico, trabalho em equipe, empatia, responsabilidade, comunicação, educação ambiental e uso de tecnologias digitais. Uma competência transferível permite que o jovem se adapte a diferentes ocupações e contextos produtivos que favorecem a mobilidade, a aprendizagem contínua e a autonomia .

### **Descompasso de competências (skills mismatch):**

divergência entre as competências disponíveis na força de trabalho e aquelas demandadas pelos empregadores, seja por insuficiência, excesso ou inadequação do perfil de qualificação, ou ainda pela limitada capacidade da economia de gerar ocupações compatíveis com as qualificações existentes. Esse desalinhamento compromete o provimento eficiente de postos de trabalho, sobretudo em um contexto de crescente demanda por competências digitais e transversais.

### **Educação profissional e tecnológica (EPT):**

modalidade educacional que integra o ensino teórico com a prática profissional, preparando estudantes e trabalhadores para o exercício de ocupações técnicas e tecnológicas específicas. Seu objetivo principal é formar profissionais qualificados para atender às demandas do mundo do trabalho e contribuir para o desenvolvimento socioeconômico.

### **Empregadores:**

organizações privadas que contratam egressos de programas de qualificação e demandam profissionais com competências específicas de sua área de atuação.

### **Empregos do Futuro:**

ocupações emergentes e em transformação, impulsionadas por mudanças tecnológicas, ambientais e produtivas, que demandam novas competências, como as digitais, transversais e verdes, e exigem formação contínua.

### **Economias emergentes:**

neste estudo refere-se às áreas de economia que pelo rápido crescimento econômico e pela geração de oportunidades no mercado de trabalho vêm ganhando destaque. Isso inclui economia verde, digital, do cuidado, prateada e criativa.

### **Famílias:**

famíliares dos beneficiários, que atuam como rede de apoio fundamental, influenciando decisões educacionais e profissionais, oferecendo suporte emocional e material e contribuindo para a permanência em programas de formação e inclusão produtiva.

**Financiadores:**

organizações que aportam recursos financeiros para viabilizar programas de qualificação, formação profissional e desenvolvimento de competências. Incluem atores como governos, organismos multilaterais, fundações, empresas, bancos de desenvolvimento e organizações da sociedade civil.

**Formação inicial e continuada (FIC):**

é uma forma alternativa para se referir aos cursos de qualificação profissional de curta duração voltados para o desenvolvimento de competências ligadas a uma ocupação. Apoiam na inserção, reinserção e atualização de jovens e trabalhadores no mundo do trabalho.

**Formuladores de políticas:**

atores públicos responsáveis por conceber, coordenar e implementar políticas de qualificação profissional, definindo diretrizes, marcos regulatórios e programas públicos.

**Frameworks de qualificação:**

ferramentas que organizam as qualificações em níveis de aprendizagem, de forma sequencial, como um mapa. Oferecem uma base comum para os diferentes programas, favorecem a articulação entre o sistema educacional e o mercado de trabalho e contribuem para o reconhecimento de aprendizagens anteriores e da aprendizagem ao longo da vida.

**Inclusão produtiva:**

termo utilizado para se referir ao desafio socioeconômico de inserir pessoas em situação de vulnerabilidade no mundo do trabalho de maneira digna.

**Itinerários formativos:**

São caminhos personalizados e flexíveis de aprendizado que permitem a uma pessoa combinar diferentes cursos, módulos e experiências educacionais para construir sua própria trajetória de qualificação, de acordo com seus interesses, necessidades e objetivos de carreira.

**Massive Open Online Courses (MOOCs):**

são cursos online, em geral gratuitos ou de baixo custo, que permitem amplo acesso ao aprendizado em diferentes áreas. Podem ser flexíveis e realizados em ritmo próprio, contribuindo para a qualificação contínua e a aprendizagem ao longo da vida.

**Mentoria profissional:**

iniciativas que aproximam os jovens do mercado de trabalho por meio de orientação, troca de experiências e aprendizagem prática, fortalecendo competências, autoconfiança e inserção produtiva. Podem ter o apoio do setor privado e de redes profissionais.

**Micro Credenciais:**

reconhecimento de uma aprendizagem, podem ser obtidas em cursos ou formações de curta duração, podem ser combinadas com outras micro credenciais e também reconhecer aprendizagem formais e informais.

**Micro Certificações:**

unidades modulares individuais e de curta duração que, somadas, compõem uma certificação configuram um tipo de micro credencial, ofertada em diferentes formatos, como presencial, virtual ou híbrido.

**Organizações de atuação territorial local:**

rganizações que atuam nos territórios, conhecendo suas dinâmicas e demandas, e apoiam a mobilização de beneficiários.

**Organizações representativas:**

são entidades representativas que defendem interesses de trabalhadores, setores produtivos ou grupos sociais, atuando no diálogo com o poder público, na defesa de direitos e no fortalecimento das políticas de qualificação e inclusão produtiva.

**Ofertantes de programas:**

organizações públicas ou privadas, com ou sem fins lucrativos, que oferecem programas e cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) ou qualificação profissional.

**Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ):**

instrumento que organiza as qualificações profissionais no Brasil em oito níveis de aprendizagem com base em competências. Ele integra educação, trabalho e experiências profissionais, facilita o reconhecimento das qualificações e apoia a aprendizagem.

**Requalificação (Reskilling):**

processo de aprender um novo conjunto de habilidades, capacidades e conhecimentos com o objetivo de qualificar-se para uma ocupação ou área profissional diferente da atual. Trata-se de uma transição que permite ao indivíduo mudar de carreira ou setor de atuação.

**Trajetória educacional:**

é o caminho de aprendizagem que a pessoa constrói ao longo da vida, guiado por motivação individual, para se desenvolver pessoal e profissionalmente. É permeada por obstáculos e se beneficia de diferentes oportunidades formativas, formais e informais. Não precisa ser contínua ou linear, mas deve progressivamente ampliar as possibilidades para a pessoa se inserir no mundo do trabalho e viver com bem-estar.

**Volatilidade de competências:**

velocidade com que algumas competências deixam de ser úteis, por conta de mudanças tecnológicas, econômicas e organizacionais, exigindo que os trabalhadores precisam se atualizar continuamente.

REALIZAÇÃO



ELABORAÇÃO  
TÉCNICA

